

María Luisa Herraiz

FORMACION DE FORMADORES

MANUAL DIDACTICO

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo están protegidas por el copyright de conformidad con las disposiciones del protocolo núm. 2 de la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, podrán reproducirse breves extractos de las mismas sin necesidad de autorización previa, siempre que se indique la fuente. En todo lo referente a la reproducción o traducción, de dichas publicaciones, deberá dirigirse la correspondiente solicitud a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, Montevideo, Uruguay. Cinterfor/OIT acoge con beneplácito tales solicitudes.

Primera edición: Montevideo, 1994

Segunda edición rev.: Montevideo, 1995

ISBN 92-9088-050-6

Herraiz, María Luisa

Formación de formadores: manual didáctico.
Montevideo : Cinterfor, 1994.
158 p.

Bibliografía: p. 157-158.

/ PUB CINTERFOR / FORMACION DE FORMADORES /



El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas, incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Cinterfor/OIT las apruebe. Las denominaciones empleadas en publicaciones de la OIT, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en esta publicación no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las publicaciones del Centro pueden obtenerse en las oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, Casilla electrónica: 62916194, Fax: 92 13 05, Montevideo, Uruguay. Puede solicitarse un catálogo y lista de nuevas publicaciones a la dirección anteriormente mencionada.

Hecho el depósito legal núm. 295.096/94

Este trabajo ha sido posible gracias a una serie de aportes cooperativos: el rigor profesional de Cristina Sosa; el arte de hacer preguntas y a través de ellas convocar a la reflexión de José Barrientos, y la magia creativa de Margarita Poggio.

Una vez más se ha puesto en evidencia que "la actitud es la pequeña cosa que hace la gran diferencia".

CONTENIDO

PRESENTACION	Pág. 5
Razones y oportunidades	6
Finalidad	8
Objetivos	8
Población destinataria	10
Orientaciones metodológicas	10
 MODULO 1. QUE ES LA FORMACION DE FORMADORES	 11
1.1 Aportes de la formación profesional para el desarrollo integral	13
1.2 Los cambios de contenidos en la formación profesional	17
1.3 Parámetros y etapas de la acción formativa	21
 MODULO 2. EL ALUMNO	 27
2.1 El alumno: sujeto-agente del proceso de aprendizaje	27
2.2 Características y condicionantes	30
2.3 ¿Cómo aprendemos?	36
2.4 Motivación y aprendizaje	41
2.5 Cambio de actitud	47
 MODULO 3. EL FORMADOR	 51
3.1 Perfil del formador	51
3.2 Funciones y tareas del formador	54

MODULO 4. EL PROGRAMA	59
4.1 Cómo se corresponde a las necesidades de formación	60
4.2 Cómo programamos la acción de formación	66
4.3 Cómo decidimos y formulamos los objetivos de aprendizaje	69
4.4 Cómo damos secuencia lógica y motivacional a la sesión de aprendizaje: el guión personalizado del formador	78
MODULO 5. LA PRACTICA DOCENTE	85
5.1 El grupo en formación	88
5.2 Métodos didácticos aplicados a la formación profesional	103
5.3 Medios didácticos	122
5.4 La comunicación didáctica	125
5.5 La habilidad docente	129
MODULO 6. EVALUACION Y CONTROL DE RESULTADOS	139
6.1 Objeto de la evaluación	139
6.2 Cómo evaluamos: tipos de evaluación	142
6.3 Errores de juicio que se originan debido a la subjetividad del evaluador	149
6.4 Instrumentos de evaluación	151
Bibliografía	157

PRESENTACION

Las instituciones de formación profesional de América Latina son conscientes de la necesidad de avanzar, de adaptarse a las circunstancias y aplicar modelos, técnicas y metodologías innovadoras que respondan a la realidad social de estos tiempos.

La publicación del presente Manual tiene por finalidad colaborar con las instituciones en la tarea de formar al formador. Contribuir al desarrollo de los recursos humanos para no quedar «en dique seco» para avanzar y mejorar con los tiempos. La apertura de Cinterfor hacia la formación del personal docente de las instituciones de formación profesional se confirmó, una vez más, en la 30a. Reunión de la Comisión Técnica, realizada en 1993 en San José de Costa Rica. En el marco de los programas y las actividades prioritarias acordadas, el Centro abogó por la mejora y actualización de los recursos humanos de las instituciones para responder a las inquietudes allí planteadas.

El estudio que abordamos trata de contribuir al desarrollo, actualización y perfeccionamiento metodológico de los formadores a través del análisis crítico y del significado de la práctica docente: proceso dinámico, flexible, abierto, en el que la adaptación al entorno, a las exigencias del mercado y de la población destinataria es el factor que contribuye a la eficacia del método y de sus resultados.

El docente o educador es «maestro y aprendiz» al mismo tiempo, en la medida en que esta pauta de comportamiento sea interiorizada; su perfeccionamiento y actualización será permanente, acomodada a los tiempos y siempre en armonía con la realidad que se vive.

El objetivo del manual es indicar y analizar algunos factores que condicionan y dan oportunidades a la práctica docente.

El contenido se ha estructurado en seis «paquetes» de información o módulos, a través de los cuales se ha tratado de transitar por la actividad docente.

El primero se refiere al contexto socioeconómico, la formación profesional, el desarrollo integral; en el segundo y tercero, se analizan los parámetros de la acción formativa Alumno-Formador; el cuarto trata de sistematizar los principios de selección y elaboración de secuencias de aprendizaje. El quinto, la práctica docente: lo hemos considerado punto clave del Manual, por estimar la importancia que ésta tiene en el facilitar el aprender a aprender. Finalmente, en el sexto apartado hemos tratado de sintetizar la función evaluación del docente como etapa de cierre del circuito, que retroalimenta el sistema y determina debilidades y mejoras, aciertos y oportunidades; de gran responsabilidad docente porque el control de resultados significa que valoramos a las personas para favorecer que trabajen plena e integradamente con su propio desarrollo y el desarrollo social.

Conscientes de la complejidad que conlleva la práctica docente, en este estudio hemos tratado de sistematizar y esquematizar los centros de interés de la acción formativa.

Queremos incitar y provocar al lector para que abunde y «bucee» por los estudios, manuales técnicos y módulos formativos especializados que han sido elaborados por expertos del Centro, con el apoyo, cooperación técnica y metodológica de Cinterfor/OIT y el Centro Internacional de Formación de la OIT.

Razones y oportunidades

«En el año 2000 muchas empresas prestarán más atención a las rupturas de comunicación interpersonal que a las desconexiones de los circuitos de sus computadoras. Reconocerán que sólo en la medida en que promueven el crecimiento de los individuos de su plantilla, promueven el desarrollo de la organización». (Rogers, Carl)

Si una imagen vale más que mil palabras, la reflexión de Carl Rogers, psicólogo y educador estadounidense, sintetiza de un modo casi visual las razones que motivan el presente estudio.

La formación permanente de los recursos humanos, en concreto de los docentes de formación profesional, es tarea bien interiorizada que se viene realizando en el seno de las instituciones de formación profesional de la región ya sea con sus medios propios y/o a través de la cooperación y asistencia técnica de las instituciones que han desarrollado sistemas de aprendizaje avanzados.

Cinterfor ha apoyado esta labor a través de estudios, monografías, manuales técnicos y la realización de eventos, reuniones técnicas, cursos y seminarios tendientes a este fin.

Paralelamente, a través de la línea de investigación, indaga en cooperación con las instituciones de la región nuevos modelos de formación profesional, la incorporación de tecnología educativa y la formación técnico-metodológica del personal docente con la normativa y apoyo técnico de la Organización Internacional del Trabajo y en colaboración con otras instituciones y organismos internacionales, en particular con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín.

La OIT, en su Recomendación 150 sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, señala: «las disposiciones relativas a la formación de personal deberían abarcar a todas las personas que se encargan a tiempo completo o parcial de planear, organizar, administrar, desarrollar, supervisar o impartir la orientación y la formación profesional» (artículo 61).

«Las personas que imparten la formación profesional deberían poseer amplios conocimientos teóricos y prácticos, así como una experiencia laboral sólida en las técnicas o funciones para las cuales tengan competencia, y una buena formación pedagógica y técnica adquirida en instituciones de enseñanza y de formación» (Art. 63.1).

«En caso necesario, la formación de estas personas debería incluir *el estudio de las características y aptitudes de los diferentes grupos de alumnos, así como de los métodos especiales de formación*». (Art. 63.2).

Las oportunidades que nos ofrece el entorno son retos, y también amenazas, que nos «encierran» en lo ya conocido como defensa o, en el mejor de los casos, nos «abren» la mente y la disposición hacia modelos que, inevitablemente, hemos de adoptar, ajustar a la práctica diaria y adaptar al contexto particular de cada institución de formación profesional.

Así es como surge la demanda de una efectiva modernización y mejora de los recursos humanos, en concreto del personal docente y la necesidad de adecuar conocimientos, técnicas y destrezas de los instructores a su entorno social, laboral y tecnológico.

Además, hemos de buscar, imaginar, o acaso inventar y crear, actitudes proactivas; fomentar la cultura interdependiente para intentar ser menos dependientes de los

flujos del medio. La demanda de acercamiento a niveles óptimos de calidad y ajuste a la necesidad real de formación en el entramado económico actual es y debe ser distinta según diferentes áreas productivas, según el país que los aplica, pero en general pueden discurrir por las siguientes líneas:

- Acercamiento de la formación al mercado de trabajo introduciendo el concepto de calidad de la acción formativa.
- Flexibilización de la organización, aplicación de métodos y medios y fomento de la interactividad.
- Sistematización de los procesos y racionalización de contenidos.
- Sensibilización hacia el valor de la comunicación y la cooperación.

Finalidad

Fomentar una *cultura de profesionalidad* que «entienda» al alumno en su contexto socioeconómico, capaz de producir y crear, motivado por las posibilidades de ocupación real que le ofrece el medio tanto como por su crecimiento personal y profesional. Recordar que la acción formativa no es un mero cumplimiento de programa.

Analizar el modelo de formación de formadores: *las características psico-laborales y sociales de los alumnos, las funciones del formador* (impartidor, programador, evaluador) y su relación con lo laboral, *los métodos de enseñanza-aprendizaje*, y los medios que se utilizan.

Profundizar en el desarrollo de habilidades docentes: ¿por qué son necesarias pero no suficientes?

Objetivos

- Dotar a los profesionales que forman formadores, de habilidades que les permitan mejorar la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje, basándose en el concepto de calidad en la atención a los formandos y en la gestión eficaz del proceso formativo. Fomentar una cultura de profesionalidad que conciba al alumno en términos de trabajador y ser social.

- Introducir criterios de eficacia y articulación de la formación con vínculo en el sistema productivo. Utilizar la formación como herramienta imprescindible para ejecutar - mediante el efecto multiplicador - en las instituciones de formación profesional el cambio de cultura hacia la calidad de la enseñanza:
 - Mejorar la capacidad para organizar el trabajo propio y el de los alumnos.
 - Mejorar la aptitud para la coordinación de equipos de trabajo.
 - Desarrollar una actitud positiva y creativa respecto a las tareas que componen su actividad profesional.
 - Homogeneizar la «cultura» profesional de una serie de colectivos de procedencias muy distintas.
 - Materializar el sentimiento de pertinencia a las instituciones de formación profesional y sentir su prestigio.
 - Aplicar un lenguaje común, que facilite la comunicación entre los profesionales de la formación profesional.
- Tomar conciencia de las propias capacidades, potencialidades actuales y pautas para la mejora permanente.

 - Valorar la importancia de preparar una sesión de formación con base en el entorno del trabajo.
 - Conocer la importancia de la gestión del tiempo, la motivación y el valor de la delegación «El alumno es el que aprende».
- En cuanto a las habilidades para la conducción de grupos en formación:
 - Utilizar técnicas para la dinamización de reuniones.
 - Crear círculos de creatividad.
 - Negociar tanto con individuos como con grupos.
- Desarrollar habilidades que intervienen en el crecimiento personal, tales como elaboración de una actitud interior positiva, control del propio comportamiento identificando modelos de conducta, para tomar decisiones en circunstancias novedosas.

Población destinataria

Dirigido al personal docente de instituciones de formación profesional, de organizaciones empresariales y sindicales, a los responsables en síntesis, de facilitar y conducir procesos de aprendizaje, actualización profesional, reconversión laboral y generar «cultura» para transitar por y con el sistema productivo. A los que creen que el aprender es descubrir, producir, buscar oportunidades, resolver problemas, crear.

El perfil de partida exige interés por la formación, gusto por la interacción, el trabajo en equipo; visión global de los problemas (análisis-síntesis), contacto con la realidad social y productiva, autogestión y disposición a centrar el protagonismo del aprendizaje en el alumno. Apertura mental y sentido del humor.

Orientaciones metodológicas

Proponemos que el formador interesado, realice prácticas docentes ante un grupo de formadores-observadores, que evalúen su actividad mediante una hoja de observación sistemática que refleje las conductas a extinguir, desarrollar, potenciar, crear. De este modo tomará parte activa en el propio proceso de aprendizaje.

Puede tomar referencias en el apartado V del manual, en que se especifican los indicadores que facilitan la conducción de la actividad formativa:

- Comprender el perfil de la demanda de empleo, el perfil del alumno-trabajador y la trama sociolaboral en que está inserta la profesión, objeto de aprendizaje.
- Conocer fortalezas y debilidades del propio docente. Conocimientos, habilidades y particularmente su predisposición o actitud hacia la docencia (incluso en los casos en que ésta sea una fuente necesaria de ingresos añadidos a la economía familiar o personal)
- Pensar actividades, prácticas y, en definitiva, crear situaciones de aprendizaje que respondan a los objetivos de la enseñanza.
- Comprender, para actuar, el entorno personal y profesional de los participantes. El compromiso del formador con los alumnos está plasmado en el contrato de formación cuyo beneficio se orienta a generar cambios de actitud que permitan adaptarse al mundo en que vivimos.

QUE ES LA FORMACION DE FORMADORES

1

*"Debemos estar preparados
para estar disponibles."*

Paulo Freire

Formar al formador es dar ocasión, a los conductores de procesos de aprendizaje, de: conocer, descubrir, aplicar y valorar métodos y técnicas para su crecimiento personal y profesional.

El formador aprende con la práctica docente, de sus aciertos y errores, en la relación con el grupo de formación, cuando piensa cómo planificar y presentar las sesiones de aprendizaje.

Supone un proceso dinámico y permanente, una reflexión sobre los modos de actuar en el aula y una adaptación a las situaciones y oportunidades del entorno.

Formar al formador, es abrir la mente a la imaginación, atender a la disciplina y, así, ser capaces de crear fórmulas para provocar el desarrollo en los alumnos.

En una ocasión, un formador me pidió una moneda, al mismo tiempo me estaba entregando otra de igual valor; me dijo: «Mira, tú me has dado una moneda y yo te he dado una equivalente; los dos tenemos una moneda: si en lugar de monedas hubieran sido ideas ahora tendríamos dos ideas cada uno».

El aprendizaje consiste justamente en adquirir y desarrollar competencias, crear modos de construir y avanzar. Ello es posible mediante la acción de formación e intercambio de conocimientos, ideas y habilidades.

La finalidad

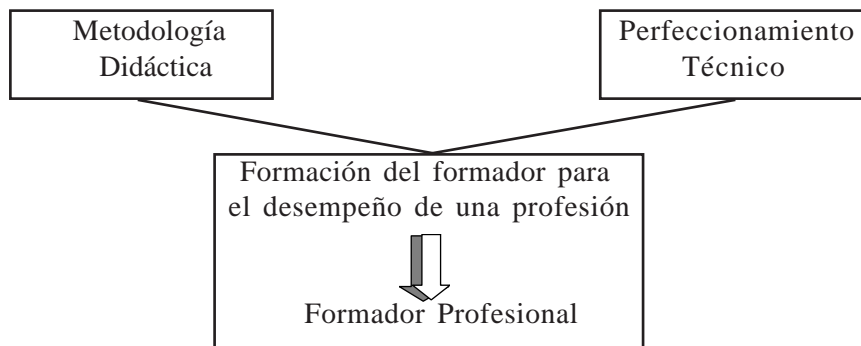
Construir secuencias de aprendizaje vinculadas con la realidad, dirigidas a los docentes de formación profesional para que sean capaces de facilitar y favorecer - mediante la acción de formación - la adquisición, desarrollo y/o actualización de competencias laborales, profesionales y productivas. Es decir, capacitar a los formadores para programar, conducir y evaluar cursos de formación profesional.

El proceso

- Analizar y valorar, con visión de futuro, requerimientos de formación, actualización y/o reconversión que exige el sistema productivo.
- Planificar y programar acciones formativas.
- Diseñar y elaborar medios didácticos impresos, audiovisuales, tecnológicos.
- Poner en práctica métodos y habilidades didácticas.
- Realizar control y evaluación de resultados.

Ambitos de formación

La formación del formador, metodológica y técnica, se materializa a dos niveles:



De tal modo que la finalidad y el proceso será el mismo, los contenidos y unidades de aprendizaje obviamente diferentes y, en ambos casos, en continuo proceso de mejora y actualización como el propio mercado sociolaboral lo va pautando.

Niveles de formación

Los niveles de formación varían en función de las necesidades del colectivo al que se dirigen, pudiendo clasificarse, de forma no exhaustiva, en:

- Cursos básicos de metodología didáctica, que pueden tener mayor o menor duración en función de la demanda y del estudio previo de necesidades formativas y contextuales del grupo.
- Cursos de perfeccionamiento y/o actualización didáctica.
- Cursos monográficos de especialización didáctica, por ejemplo, habilidades docentes, diseño de medios, multimedios, evaluación de la formación.
- Cursos de perfeccionamiento técnico-pedagógico para dar respuesta a las necesidades crecientes de actualización técnica de los docentes de formación profesional según su especialidad, o área tecnológica.
- Seminarios informativos y sesiones de orientación didáctica, técnica, tecnológica.
- Cursos innovadores y/o nuevas tecnologías de la formación y de la información, como por ejemplo formación abierta y a distancia, videodisco, formación y gestión de PME, aplicaciones informáticas industriales, microemprendimientos, etc.

1.1 Aportes de la formación profesional para el desarrollo integral

La formación profesional es el sistema de capacitación que ha permitido y permite aplicar estrategias para ajustar los aprendizajes a las necesidades de formación inherentes al desarrollo de la actividad laboral.

Pero el sistema productivo, y el movimiento tecnológico que lleva implícito, está exigiendo mayores calificaciones y otras competencias que trascienden no sólo el puesto (movilidad funcional) sino también el sector productivo y el lugar de trabajo (movilidad geográfica).

La formación profesional ocupacional, está inserta en un espacio complementario entre la educación formal, escolar, académica y el mundo del trabajo.

El mundo del trabajo se está organizando de otros modos - apenas conocidos - y está originando procesos de complejidad creciente que exigen, de los hombres y mujeres que quieran integrarse en el trabajo, otras competencias. La formación

profesional también ha de adoptar y aportar metodologías, tecnologías de enseñanza y recursos humanos preparados para poder ajustar los perfiles de la persona trabajadora, o que busca trabajo, a los perfiles de la demanda de empleo.

¿Cómo podemos dar respuestas para contribuir al desarrollo?

Con información general sobre el mundo del trabajo

⇒ Si la persona que busca trabajo, o necesita actualizarse está bien informada, conoce el contexto en el que se inserta su actividad y el papel que ésta juega en el conjunto social y productivo:

- Logrará mayor seguridad sobre qué hacer y por dónde moverse.
- Se comunicará mejor con el entorno y con los requerimientos del trabajo.
- Participará más activamente en su propio proceso de desarrollo.

Con aprendizajes globales

⇒ Si la persona es tenida en cuenta como ser individual - con necesidades de seguridad o económicas, pertenencia o sociales y personales o de perfeccionamiento - estamos facilitando su desarrollo integral. La formación profesional ha de implementar metodologías que ayuden al trabajador potencial o en activo a:

- Conocer sus recursos y sus carencias.
- Descubrir sus fortalezas y debilidades.
- Sistematizar sus conocimientos y desarrollar el razonamiento lógico.
- Crear iniciativas. Escuchar propuestas e ideas.
- Dominar miedos, inseguridades, rigideces que son producto del desconocimiento y la no calificación o la calificación en compartimientos estancos.

**En diálogo
permanen-
te con la
empresa**

- ⇒ Respecto de las organizaciones productivas, la formación profesional (sus interlocutores) deben dar y recibir información para:
- Trabajar juntos en diseños, procesos y estrategias para satisfacer necesidades de oferta y demanda de calificación. Aplicar métodos y técnicas de aprendizaje que hagan posible la adecuación persona-medio organizacional.
 - Comunicarse con la realidad del trabajo, la tecnología, los problemas y las soluciones.

**En diálogo
continuo
con la so-
ciedad**

- ⇒ Para favorecer el conocimiento de colectivos discriminados de la formación y el empleo y así: diseñar, planificar, aplicar acciones de formación-trabajo con instituciones y organismos públicos que dignifiquen al individuo exigiéndole trabajo y formación en lugar de servir como «refugio» de marginados y desheredados del mundo del trabajo.

**Con inter-
de p e n -
dencia de
las IFP de
la región**

- ⇒ El sistema de formación profesional, que se materializa a través de las IFP, debe incluir en su diseño estratégico la interrelación con otras IFP así como centros de formación y centros de nuevas tecnologías de la formación, más avanzados para hacer viable: i) la transferencia de tecnologías de la producción y de la formación, y equipos humanos preparados para rentabilizar las metodologías útiles y no quedar obsoletos técnica y pedagógicamente; ii) la aplicación de orientaciones, recomendaciones y normativa conducente a desarrollar los recursos humanos que requieran la participación de grupos de apoyo multidisciplinarios.

**Con la
mejora
continua
del perso-
nal do-
cente**

- ⇒ La formación profesional adquiere virtualidad si avanzan los recursos humanos que la desarrollan, a nivel personal, técnico y pedagógico en las distintas áreas de:
- Definición de metas y diseño de estrategias.
 - Metodologías para conocer necesidades de calificación y reconversión laboral.
 - Diseño y elaboración de materiales y medios para la formación.

- Aplicación de sistemas de comunicación y tecnología de enseñanza.
- Medios y metodologías de evaluación.
- Actualización técnico-pedagógica de docentes. Formación de formadores.



RECORDAR

El paisaje de la formación profesional se ha modificado; hemos de considerar los numerosos aspectos que afectan a la situación y buscar - o, mejor, crear en consonancia con el tiempo - los medios que respondan a las necesidades nuevas y futuras.

Nuestra actitud pedagógica es desarrollar la capacidad de aprender. Más que estudiar la respuesta correcta hemos de estudiar los caminos para llegar a ella, porque el proceso del aprender es dinámico y se da en contacto con la realidad viva y cambiante.

Desde esta perspectiva la formación profesional, considerada como instrumento para el desarrollo integral en el medio productivo, debe pensarse, planificarse y organizarse en función de:

- El medio social-laboral-cultural al que responde.
- La empresa y el desarrollo económico.
- La tecnología e instrumentos existentes, posibles y viables.
- Los profesionales que la integran.
- La población a la que va dirigida: sus necesidades, características, situación, dominio y niveles profesionales o calificación que posee.

La formación profesional tiene sentido si se hace en contacto con la realidad y aporta a la sociedad:

- Recursos humanos preparados para desempeñar un trabajo y promocionar con el trabajo.
- Respuestas válidas a las exigencias del mercado de trabajo, las necesidades laborales, económicas y sociales de la región.
- Mejoras y desarrollo en un proceso continuo, flexible y adaptado a las situaciones y circunstancias novedosas que se le presentan.

1.2 Los cambios de contenidos en la formación profesional. Cultura y contexto sociolaboral

Estamos inmersos en una época de transformación de recursos técnicos (tecnologías), materiales, humanos, organizacionales.

Así como, en su momento, influyeron sobre la cultura, las costumbres y los aprendizajes, el Renacimiento, la Revolución Industrial, y las grandes corrientes que han dado origen a nuevas culturas, la era de la comunicación, la informática y la tecnología requiere nuevos modelos, culturas que, curiosamente, convergen con anteriores ciclos de cambios: la diferencia está en el ritmo con que se producen. En el Renacimiento, el hombre global, científico, creador, poeta, artesano, ha colaborado, con sus descubrimientos, a desarrollar aprendizajes, hacer posible innovaciones y avances sociales: la persona era polifacética, polivalente; de mente amplia, aptitud flexible y personalidad adaptable.

El desafío actual consiste en aplicar, en nuestras interacciones con otros, con las máquinas, con el entorno, en nuestras interacciones sociales, los principios de la cooperación creativa que nos enseña la naturaleza. «Si plantamos dos plantas juntas, sus raíces se entremezclan y mejoran la calidad del suelo, así las dos plantas crecen mejor que si estuvieran separadas» (Stephen, R. Covey).

La fisiología nos enseña que el todo es más que la suma de sus partes, nos ofrece la oportunidad de observar el concurso activo, concertado de varios órganos para realizar una función sinérgica (del griego *cooperación*).

La esencia de la sinergia consiste en valorar las diferencias, respetarlas, compensar las debilidades y construir sobre las fuerzas. La nueva cultura demanda abrir nuestra mente y sentimientos a nuevas posibilidades alternativas y opciones.

Para contribuir al cambio los educadores debemos provocar la sinergia en las aulas: aprender a cooperar, a pensar y crear, contando con las fuerzas y energía de los aportes de todos, para favorecer el desarrollo de conductas polivalentes y flexibles.

Cooperar con el grupo para que acuerde colectivamente: subordinando viejos guiones y redactando - en común - uno nuevo.

En resumen, la nueva cultura en las aulas y empresas va a exigir:

- Un clima basado en el conocimiento de las personas, intereses, esperanzas, metas, preocupaciones, antecedentes, marcos de referencia, paradigmas.
- Facilitar la interacción humana que crea lazos entre las personas, en pos de la creatividad (torbellino de ideas - mente maestra) y la sinergia, favoreciendo el respeto frente a conductas de opinión y defensa, la comprensión frente al individualismo, en pos de la nueva cultura solidaria, comunitaria, global.
- Crear una cultura de «gano-ganas»: donde exista lugar para el respeto mutuo, la transacción y la ocasión de producir en común, soluciones mejores a cualquier propuesta original. Como ha enseñado Carl Rogers, «lo más personal es lo más general», cuanto más auténtico se manifiesta uno, en un grupo, más seguridad se produce - en general - para expresarse y crear en cooperación.
- El contexto es así, caen las barreras entre países, se crean redes comerciales, productivas, se incrementa la cooperación con el medio ambiente que vivimos.

Se produce la empatía creadora que origina nuevas comprensiones y aprendizajes, una sensación de entusiasmo que mantiene el proceso de aprendizaje creativo en marcha. Las personas empezamos a interactuar, se abren mundos enteramente nuevos de comprensión, nuevas perspectivas, paradigmas que facilitan aprehender nuevas alternativas.

El propósito esencial que está tras el trabajo creativo puede recapturarse como sostiene la filosofía oriental: «no buscamos imitar a los maestros, sino que buscamos lo que buscan ellos».

El gran reto no es seguir experiencias paradigmáticas aparentemente exitosas, es aspirar a experiencias nuevas, en torno a propósitos nuevos, diferentes, superiores - en nuestra propia realidad, en el contexto que tenemos - con la finalidad de capacitar recursos humanos para la transformación.

Cultura y formación para el empleo

La cultura atañe a lo esencial: los principios, valores y modo de ser, estar y actuar en el mundo. No es algo accesorio, algo que identifica a una clase social; ya no es eso porque la cultura no es un adorno, es estímulo y fuente del desarrollo, del respeto por uno mismo, por los demás y el medio ambiente que vivimos.

En estos tiempos, los países desarrollados tienen déficit de competencias y calificaciones para equilibrar las desarmonías sociales, culturales y económicas que les están sobreviniendo; baste para confirmarlo observar las tasas de desempleo crecientes y la cultura transmitida por la TV y los medios de comunicación de masas.

En los países en vías de desarrollo hay necesidades prioritarias (básicas) no cubiertas y déficit de calificaciones para satisfacerlas. Afortunadamente los procesos de democratización y la internacionalización de las economías están ocasionando mejoras sociales y económicas importantes.

¿Qué está ocurriendo? ¿Por qué escasean soluciones? ¿Por qué agotamos energías y gastamos presupuestos?

«El desarrollo sólo puede encontrar las articulaciones perdidas entre lo económico y lo cultural, si cada sociedad se reconoce en un sistema original de valores, indisociable de su cultura y de su patrimonio cultural».

Estas palabras del Director General de UNESCO, Federico Mayor Zaragoza, hacen reflexionar sobre la tarea del docente, eslabón que bien lubricado puede coadyuvar, a través de la estrategia formación, al desarrollo cultural, económico y solidario (social).

Cuando hablamos de programar cursos que cubran las necesidades de calificación y faciliten el logro de competencias para ser productivos, debemos hablar de

conocimiento, análisis crítico y actuación en el contexto que vivimos, en la trama que sólo a través de la cultura y la formación podemos transformar.

Significa que formar recursos humanos es informar sobre la «cultura» y alternativas en que se pueden generar procesos de desarrollo y producción, con la finalidad de orientar y asesorar a nuestros alumnos para que descubran sus propias potencialidades y las del entorno e influyan con responsabilidad en el desarrollo propio, social y económico.

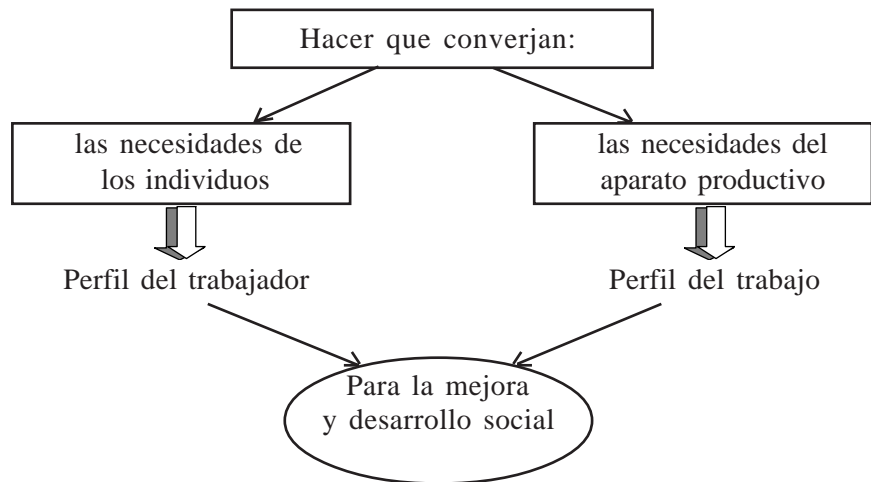
SINTESIS

El actual formador tiene que estar preparado para desarrollar programas de:

Capacitación inicial
Perfeccionamiento
Promoción
Especialización
Reconversión laboral
Innovación tecnológica

- En actividades productivas actuales, con visión de futuro.
- Por niveles de calificación, con visión de desarrollo profesional.

Con la finalidad de



1.3 Parámetros y etapas de la acción formativa

La acción formativa, en formación profesional, es la organización sistemática de la información, actividades y estrategias que planificadas previamente hacen posible el «encuentro» de enseñanza y aprendizaje, a través de la participación en el proceso del formador, el alumno, y la retroalimentación del sistema.

En tal sentido, la virtualidad de la acción es su vinculación con el sistema productivo: sus modos organizativos, tecnologías utilizadas, grupos de incidencia y «productos» que fabrica y comercializa.

Finalidad

Planificar y estructurar actividades de aprendizaje conducentes a mejorar la calificación global de la persona para facilitarle la entrada en el empleo y/o la movilidad profesional en el mundo del trabajo.

Parámetros de la acción

Los elementos que intervienen en la acción formativa deben actuar en interdependencia para dominar las competencias que, previamente definidas en los objetivos de aprendizaje, ayudan al aprendiz a desenvolverse en la vida activa y productiva con eficacia.

- ***El alumno o sujeto-agente del aprendizaje:*** accede al proceso de formación, voluntariamente o no, por necesidad o interés, con unas características personales, culturales y sociales.

¿Qué aporta?



Su forma individual de ser, estar y actuar en el mundo

- Cultura, educación, formación,
- Experiencia personal, laboral, vivencial.
- Capacidad intelectual y aptitudinal.
- Actitudes e intereses.
- Necesidades y expectativas.
- Su particular modo de relacionarse con los demás.
- Su historia individual.

- **La situación de formación** o proceso que se va a desarrollar en un espacio físico (aula, taller, laboratorio, empresa ...) determinado.

¿Qué aporta?



Los recursos humanos materiales, técnicos y los procedimientos que hacen posible el desarrollo de la formación

- Finalidades y objetivos para obtener resultados.
- Medios materiales: instrumentos, tecnología.
- Medios didácticos: impresos, audiovisuales.
- Información.
- Un grupo o grupos de personas que se unen en ese espacio común, incluido el formador.
- Una sistemática de trabajo: horarios, tiempos, métodos, técnicas.

- **El formador/docente:** agente, mediador, facilitador coordinador del proceso.

¿Qué aporta?



Su saber hacer, estar y hacer hacer en el aula

- Conocimientos del contexto sociolaboral.
- Competencias técnico-pedagógicas.
- Experiencia, formación, cultura.
- Inteligencia, personalidad, aptitudes.
- Actitud hacia la formación.

Etapas de la acción formativa

En formación profesional, es necesario que el docente imagine, visualice y elabore el plan de formación, organizado en etapas secuenciales y de lógica aplicación (ver Cuadro al final del Módulo).

Para poder analizar el contenido de cada una de las etapas, el docente ha de responderse a las siguientes preguntas:

- ¿Para qué he sido convocado a la acción?

Para responder a unas necesidades de formación (adquisición o dominio de competencias, actualización o perfeccionamiento, reconversión laboral, ...) y cubrir las carencias de calificación que tiene un colectivo dado o diferencia entre los conocimientos, habilidades y actitudes que posee y los que debería poseer.

- *¿Qué necesito conocer, analizar y estimar para estar acorde con la realidad?*

El contexto sociolaboral y cultural donde se realiza la acción. El nivel de competencias, que exige el trabajo o profesión objeto del curso: finalidad del curso. El nivel de competencias o punto de partida del colectivo a formar: objetivos de aprendizaje a lograr.

- *¿Cómo voy a actuar en cualquiera de las etapas?*

Debe programar, estructurar y sistematizar: estrategias, contenidos teóricos, actividades y prácticas. Ha de diseñar, seleccionar y aplicar métodos, técnicas y medios de aprendizaje.

- *¿Con qué recursos?*

Materiales impresos, técnicos, didácticos, audiovisuales. Instrumentales y soportes informáticos, materiales de práctica. Humanos (profesor, alumno/empresa/institución).

- *¿Durante cuánto tiempo?*

Duración global; organizado cronológicamente (tiempos por unidades de aprendizaje).

Analizar las etapas de la acción formativa e identificar los procesos que se han de desarrollar en cada etapa nos ayuda a organizar, sistemática y metodológicamente, las actividades que hemos de realizar para obtener resultados.

Identificar lo que vamos a hacer, nos va a ayudar a trascender la unidimensionalidad de un puesto de trabajo, pasar a planificar acciones formativas integradas en el contexto sociolaboral, impartir una formación más completa e integrada en ese contexto en el que han de actuar los alumnos, durante el curso o al finalizar la acción.

Nos ayuda a respondernos a la pregunta: ¿formar para un trabajo u ocupación o formar para la competencia y desarrollo humano y profesional? La respuesta es obvia, y la podemos emitir porque hemos analizado la globalidad de la acción:

- Contexto productivo y social.
- Contexto formativo y recursos.
- Finalidad de la acción formativa.

Cuando comenzamos una acción formativa hemos preparado exhaustivamente el programa, nos hemos ocupado de conocer la finalidad y los objetivos que nos han convocado para desarrollar la actividad.

Basados en nuestra experiencia de trabajo con grupos de formación, hemos «elegido» los contenidos teóricos, las actividades y prácticas que vamos a poner «en juego» durante el proceso de aprendizaje. Hemos «indagado» sobre los antecedentes y características de los alumnos con quienes vamos a compartir experiencias, conocimientos, vivencias, etc., durante los días en que se va a realizar el curso.

Pensamos: «ya estoy preparada»; incluso para ir ajustando el programa en función de los resultados parciales que van obteniendo los alumnos. Somos conscientes de nuestros puntos fuertes y de nuestras debilidades.

Sin embargo, cuando comienza la actividad, la puesta en escena, es el momento en que vamos a demostrarnos a nosotros mismos si es válida toda esa labor previa que hemos realizado con esmero, dedicación y técnica.

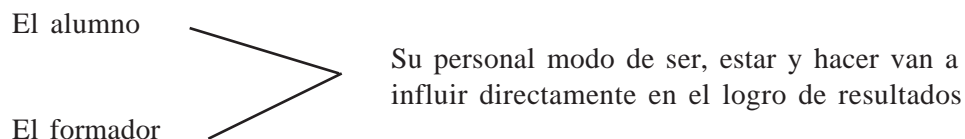
De un lado tenemos nuestro programa, medios y recursos propios. De otro, nos encontramos con el grupo en la situación de formación; con personas e individualidades que vienen - al igual que nosotros - con un conocimiento y planteamientos previos sobre el curso que van a realizar.

Es el momento de conocernos mutuamente, de comenzar y poner en marcha la maquinaria del aprendizaje. Este primer momento es el más importante, el éxito posterior, el rendimiento y resultados que obtengamos dependerán del clima que logremos establecer al inicio de la acción formativa.

SINTESIS

La acción formativa se ha de planificar, preparar, desarrollar y evaluar en función de los resultados a alcanzar: la adquisición de unas competencias determinadas por parte de los alumnos.

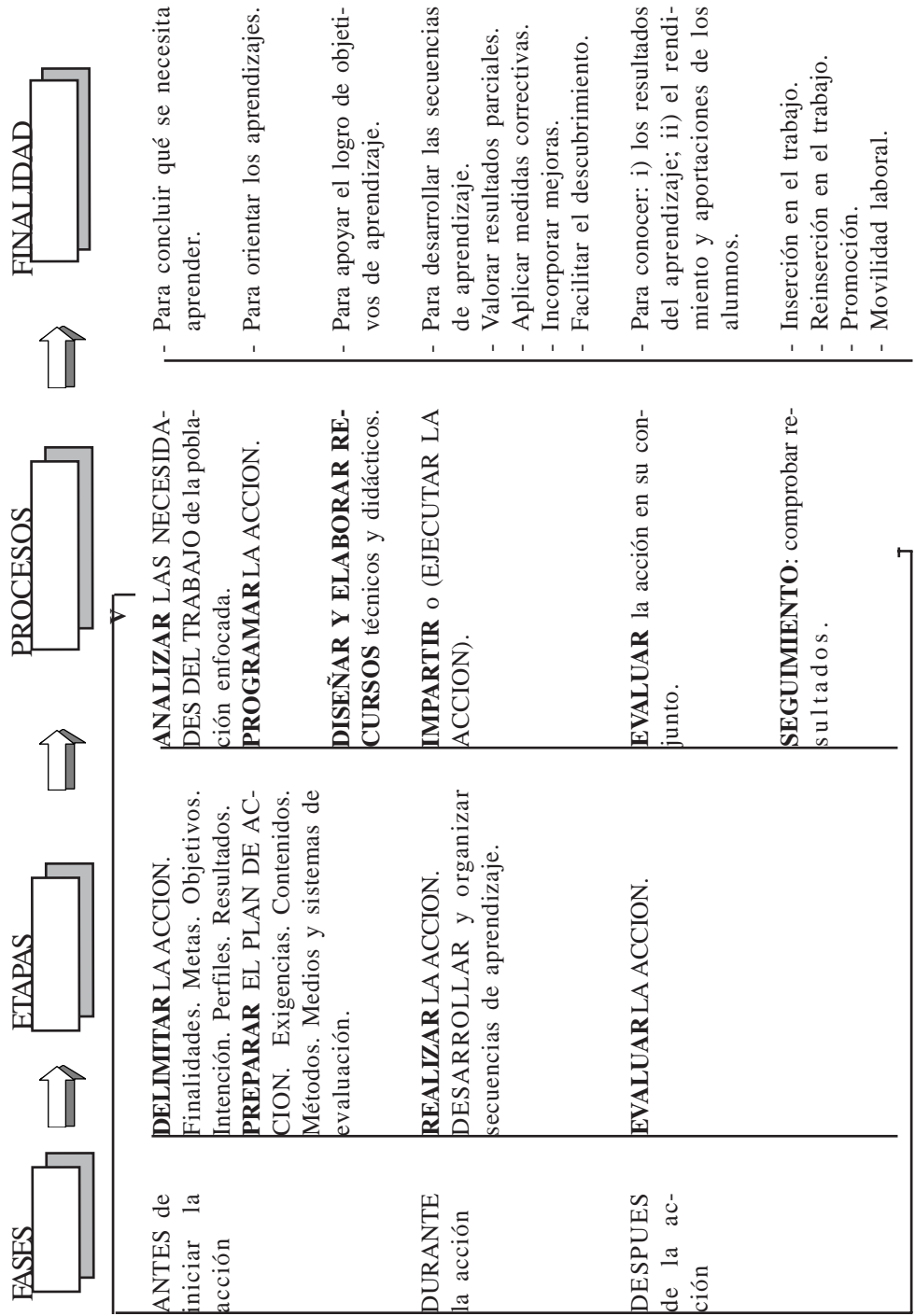
Para ejecutar la acción hemos de profundizar en los dos pilares que la hacen posible:



Por ello, a continuación vamos a analizar, individualmente, sus particularidades:

- Antecedentes y características.
 - Necesidades y expectativas.
-

ETAPAS DE LA ACCION FORMATIVA



«Cada persona siempre tiene razón. Nadie tiene razón».

E. De Bono

2.1 El alumno: sujeto-agente del proceso de aprendizaje

¿Quién es el alumno, qué características podrían definirlo? ¿Qué hacemos los docentes para preparar al alumno de modo que se adapte a esos nuevos campos de trabajo, desconocidos, diversos, versátiles?

Finalidad

Identificar aspectos, características, antecedentes del alumno que pueden influir en la eficacia del aprendizaje con la finalidad de aplicar la metodología adecuada que permita dar una respuesta pedagógica a todos y cada uno de los miembros del grupo de formación.

Objetivo

Conocer el perfil psicológico que define al alumno en situación de aprendizaje, para facilitar su proceso de adaptación a nuevos campos de trabajo: algunos todavía no bien definidos y otros que están apareciendo.

Preguntas que debemos plantearnos

- ¿Qué competencias demanda el actual contexto socioeconómico?
- ¿Qué características y competencias reúnen los alumnos?
- ¿Estamos preparados para atender la actual demanda de formación?

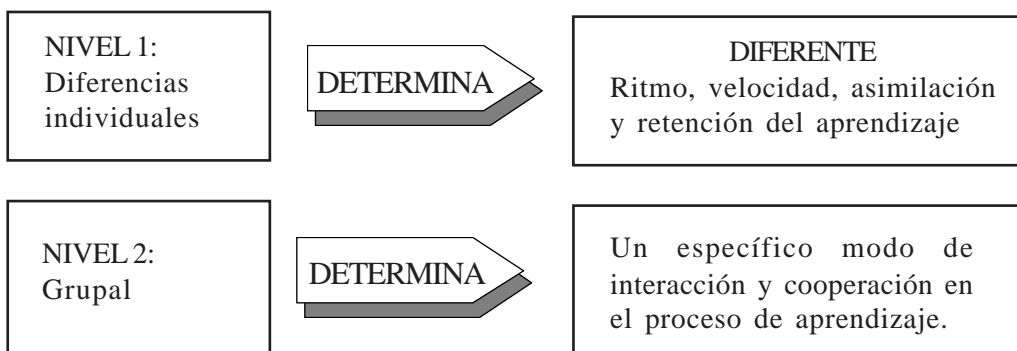
La esencia de las nuevas profesiones parece estar fundamentada en los conceptos de versatilidad y/o valencia laboral múltiple, es decir:

- De un lado se exige que el trabajador sea polivalente, capaz de desempeñar puestos de trabajo con un mismo nivel de dificultad en distintas profesiones.

- De otro, se requiere una formación plurivalente que garantice el desarrollo de actividades profesionales en áreas diferentes pero con relación de contenidos, habilidades y destrezas.

Paralelamente, sabemos que muchos trabajadores, «bien entrenados saben qué hacer y cómo, pero fracasan al incorporarse al trabajo o al incorporarse a nuevas tareas». (Adalberto Ferrández)

Ante este panorama, antes de iniciar la acción formativa, el docente debe comprender y valorar: el *contexto sociolaboral*, el *individuo en formación* y el *grupo en formación*, puesto que va a trabajar en el aula a dos niveles de relación y en un contexto determinado.



¿Cómo es el contexto en el que se desarrolla la acción formativa? ¿Hay algún cambio de enfoque en lo que se refiere a la organización del trabajo que debamos tener en cuenta en nuestros cursos? Analicemos este ejemplo:

«VIEJA ESCUELA»	«NUEVAS TENDENCIAS»
QUE PIENSAN LOS EMPRESARIOS DE LOS TRABAJADORES	
Los trabajadores no quieren otra cosa que el salario. Eluden responsabilidades y deben ser controlados y vigilados.	Los trabajadores buscan trabajos con desafío y buscan responsabilidad y autonomía, consentida por la dirección.

COMO SE DEFINE EL TRABAJO

Las tareas deben ser fragmentadas, y no exigir calificación.

El trabajador se circunscribe a una tarea muy concreta. Hacer y pensar deben estar separados.

El trabajo es algo que requiere una múltiple preparación y debe ser ejecutado en equipo cuando sea posible.

Se combina pensar y realizar.

ORGANIZACION Y ESTILO DE LA DIRECCION

Las órdenes del director se producen militarmente de arriba a abajo, hasta el último trabajador con múltiples capas de supervisión: el trabajador está para obedecer y no tiene poder.

La estructura es relativamente plana, sin muchos niveles. El trabajador hace sugerencias y tiene poder para sugerir y aplicar cambios.

FORMACION Y SEGURIDAD EN EL EMPLEO

El trabajador es visto como parte reemplazable. No se le da formación inicial ni posterior para nuevos cometidos. El despido es algo habitual y rutinario cuando el negocio no va bien.

El trabajador es considerado recurso valioso y es constantemente formado para nuevas tareas. Se evita el despido en lo posible, aunque se pase por época de crisis.

COMO DETERMINAR LOS SALARIOS

El sueldo se fija en función del trabajo y no de la persona, y se determina por evaluación y sistemas de clasificación de tareas.

El salario se vincula a la formación y destrezas. Para estimular la eficacia se utilizan incentivos profesionales, sociales y programas de participación en los beneficios.

RELACIONES LABORALES

Empresarios y trabajadores tienen intereses que se consideran incompatibles. Los comités sindicales y las negociaciones salariales son fuente de conflictos.

Se enfatizan los intereses mutuos. El empresario informa sobre la marcha del negocio. El trabajador comparte responsabilidad para conseguir los objetivos.

Fuente: Business Week, Richard E. Walton, Harvard University.

Datos para la reflexión

Necesitamos conocer el «clima» laboral y social, en que se «mueven» los alumnos que están preparándose para el trabajo, además de las competencias específicas que requiere la profesión.

Necesitamos analizar este contexto para informar al alumno, orientarle y proponer en el aula debates al respecto, con la finalidad de **hablar el lenguaje del mundo del trabajo** y ponerlo en práctica durante la acción formativa. Es necesario **«acercar e insertar» el aula** en la empresa con la finalidad de aplicar conocimientos y técnicas adaptadas a la realidad productiva.

Necesitamos aprender a trabajar en cooperación.

2.2 Características y condicionantes

El alumno acude a la situación de formación con su perfil individual. Conocimientos determinados y antecedentes que pueden condicionar su particular modo de adaptación a la experiencia formativa que va a desarrollar en grupo. Construimos el conocimiento a través de la interacción con el medio; el grupo de formación nos va a dar ocasión de aprender a construir modos de actuar en interdependencia.

En consecuencia necesitamos identificar, en primera instancia, los datos objetivos que tenemos del alumno:

¿Qué aporta a la situación de formación?



- Datos personales.
- Formación.
- Experiencia laboral.
- En ocasiones también conocemos el grado de dominio de los objetivos del curso, intereses y expectativas.

¿Cómo registramos, objetivamente, estos datos?



- Ficha personalizada del alumno.
- Prueba inicial para determinar su nivel de partida.

En la práctica docente resulta muy útil contar con el apoyo de la «Ficha personalizada del alumno» para tener reflejados en todo momento los mencionados datos objetivos. Esta ficha nos sirve, al inicio del curso, para tomar nota de indicadores que nos da el alumno en la presentación del curso: aficiones, grupos de pertenencia, intereses, etc. Durante el proceso de formación nos permite anotar: avances, mejoras, particularidades, como por ejemplo, ritmo de aprendizaje, nivel de participación u otros.

Además, la podemos utilizar como «ficha de observación sistemática» del alumno durante todo el proceso de formación.

Con tal efecto, identificaremos (en función de los objetivos de aprendizaje) las conductas concretas, medibles y observables que vamos a valorar y, del mismo modo, los patrones de medida.

Características y condicionantes de los alumnos adultos

Queremos referirnos con este término a cualidades, condiciones, rasgos que el alumno ha incorporado a su comportamiento habitual como consecuencia de experiencias adquiridas, de su formación y cultura general.

Para identificar mejor algunos casos que se nos pueden presentar en nuestra actividad docente y, a modo de ejercicio, vamos a dar «respuesta pedagógica» a una serie de situaciones y posibles limitaciones que bien podríamos encontrar entre los participantes de un curso. Son supuestos que con seguridad en alguna ocasión vamos a encontrar en la realidad de nuestros cursos.

El ejercicio tiene el propósito de invitar a la reflexión y decidir qué tipo de método, técnica o medio pedagógico podríamos aplicar para conducir al alumno hacia el logro de los objetivos de aprendizaje.

EJERCICIO

Sobre características y/o condicionantes de los alumnos adultos que nos podemos encontrar en la práctica docente (adaptación de «Teoría y práctica de la formación de adultos», Deusto S.A.).

CASO 1

- Llegan condicionados a la formación porque:

- Hace años que no han estudiado y, por tanto, han olvidado muchas cosas.

- Saben que ahora tienen menos facilidad para aprender que cuando iban a la escuela (de la que guardan quizás un mal recuerdo).

- Creen que quizá tendrán que abandonar los estudios que acaban de comenzar pues les puede surgir un trabajo que necesitan.

- Temen hacer el ridículo delante de profesores, jefes y compañeros.

RESPUESTA PEDAGOGICA

CASO 2

- Tienen dificultades para el aprendizaje porque:

- Han tenido pocos estudios, o hace años que no han estudiado, de modo que:

- No saben interpretar bien los textos, e ignoran incluso el vocabulario.

- Les cuesta tomar apuntes. Recordar.

- No suelen saber sacar partido de las informaciones que se les dan.

- Les cuesta descubrir los códigos, por ej. los no verbales.

RESPUESTA PEDAGOGICA

CASO 3

- Buscan unas enseñanzas que les sean realmente útiles
- Vienen con deseos de aprender. No porque les atraiga el estudio en sí mismo, sino porque lo consideran necesario para:
 - Mejorar su salario o status social.
 - No verse superados por otros compañeros de trabajo.
 - No ser objeto de críticas degradantes.

Además, como el estudio les cuesta sacrificio (económico, de tiempo), sólo perseveran si creen que les resulta útil.

CASO 4

- Tienen un concepto equivocado de la formación
- Confunden formación con saber cosas.
- Creen que la formación es un bagaje adquirido de una vez para siempre.

CASO 5

- Llegan con espíritu de promoción individual
- Les preocupa casi exclusivamente su promoción individual. No conocen la palabra cooperación, piensan que ésta no existe en la realidad.
- Prescinden casi siempre de los demás: subordinados, compañeros, empresa, etc.
- Suelen ser muy individualistas: no saben y no desean trabajar en equipo.

RESPUESTA PEDAGOGICA

RESPUESTA PEDAGOGICA

RESPUESTA PEDAGOGICA

CASO 6

- Tienen conocimientos inexactos o parciales de las cosas
- A diferencia de los niños, el adulto ya tiene su propia idea de las cosas; a veces equivocada.
- Resulta difícil conseguir que asimilen nuevamente el conocimiento correcto.

RESPUESTA PEDAGOGICA

CASO 7

- Llegan cansados del trabajo a la situación de formación

RESPUESTA PEDAGOGICA

CASO 8

- * No disponen de mucho tiempo para estudiar en casa
- Ya supone un gran esfuerzo encontrar tiempo para asistir al curso de formación.

RESPUESTA PEDAGOGICA

Conclusiones

¿Qué respuesta pedagógica damos al alumno para que descubra y logre los objetivos de aprendizaje?

- Potenciar el trabajo colectivo, en grupo. La cooperación y participación de todos y cada uno de los alumnos, a través de trabajos en que deben apoyarse unos a otros.

- Dar información clara, objetiva, con un vocabulario que todos y cada uno puedan comprender.
- Fomentar la confianza en los demás, la solidaridad y evolución conjunta e individual, a través de la autocrítica, capacidad de análisis, crítica constructiva en grupo, del grupo y de cada miembro.
- Concientizarle de que su «limitación» no es un problema personal ni único: dando ocasión a que todos y cada uno de los miembros se expresen, actúen, propongan y ejerciten.
- Evitar protagonismos y prejuicios, provocando intercambios de papeles, la creatividad en libertad, la generación de ideas, análisis y selección de las mejores ideas.
- Que exista comunicación efectiva en el grupo, y con el grupo utilizando técnicas para interactuar y provocar retroalimentación (*feedback*) en el aula o taller.
- Informar sobre el logro de objetivos parciales.
- Dar resúmenes claros, esquemas, síntesis y, paralelamente, ocasión para que el alumno se pregunte y pregunte durante el desarrollo de la sesión formativa.

RECAPITULACION

El alumno-trabajador del futuro deberá aprender a:

- Ampliar su nivel de educación general: no podemos capacitar técnica e integralmente a una persona si nos encontramos con individuos que no poseen información para analizar su realidad social; sólo les podemos capacitar en tareas concretas, o «parches» que no profesionalizan porque antes deben adquirir una formación general básica.
- Estar dispuesto a aprender continuamente, a cambiar de trabajo y a reconvertirse o readaptar competencias.

- Familiarizarse con las aplicaciones de la tecnología y establecer nuevas relaciones con el trabajo y con la técnica.
- Descubrir, analizar, valorar y desarrollar el espíritu crítico, la capacidad de iniciativa y de adaptación.
- Responsabilizarse y participar activamente en el propio desarrollo, pedir ayuda y cooperar.

2.3 Cómo aprendemos

Decimos que una persona ha aprendido cuando observamos un cambio en su comportamiento. Cuando domina (ha adquirido) un nuevo concepto, destreza o actitud.

¿Qué podemos aprender?

Aprendemos conceptos, emociones, movimientos, hábitos, etc.

No es aprendizaje (porque no aprendemos): los cambios que se efectúan como consecuencia del desarrollo físico y la maduración, las conductas innatas o los cambios temporales.

El proceso de aprendizaje se caracteriza porque es individual, gradual, acumulativo, continuo, dinámico.

Es en definitiva global porque aprendemos a nivel:

Cognoscitivo	=	Conocimientos
Afectivo	=	Actitudes
Psicomotor	=	Destrezas

¿Cómo ayudamos al alumno a aprender?

- Estructurando los contenidos y actividades: «uno recuerda mejor aquello que está estructurado» (Bower y col.)

La estructuración ayuda a conocer, reconocer, memorizar, comprender y asimilar.

Por tanto, si el educador tiene en cuenta esta virtualidad y estructura de forma lógica y secuencial los contenidos y actividades de aprendizaje, estará ayudando al alumno en el proceso de adquisición de nuevos comportamientos.

- A través de las prácticas y actividades; aprendemos mejor aquello que necesitamos hacer. La actividad nos permite darnos cuenta de los aciertos y errores que cometemos, por tanto nos ayuda a descubrir el comportamiento correcto, comprenderlo, asimilarlo y aplicarlo.
- Jerarquizando y enlazando las secuencias de aprendizaje:
 - De lo más fácil o lo más difícil.
 - De lo simple a lo complejo.
 - De lo concreto a lo abstracto.
- Vinculando el comportamiento a adquirir con anteriores y posteriores aprendizajes; integrando cada unidad de aprendizaje en el contexto global del curso: favorecemos el desarrollo de la capacidad de análisis y síntesis e implicamos a la persona en su autodesarrollo.



¡ATENCIÓN!

Ayudamos al alumno a estructurar lo que aprende si le enseñamos a que:

- agrupe lo semejante y destaque las relaciones;
- jerarquice las secuencias;
- haga resúmenes parciales de lo que va asimilando;
- relacione lo que aprende con anteriores y posteriores unidades.

Facilitamos la adquisición de conocimientos cuando damos ocasión para que el alumno:

- internamente = integre nuevos elementos;
- externamente = relacione lo adquirido con otros conceptos, relaciones y situaciones.

¿Cómo aprendemos a aprender?

Cuando, como consecuencia de un trabajo o actividad, nos dan la oportunidad de verificar nuestros aciertos y modificar nuestros errores, descubrimos la dinámica y los procesos que intervienen en esa actividad. Aprendemos a construir descubriendo el modo de construir. Las situaciones que favorecen aprender a aprender, entre otras pueden ser:

- Aprender todos de todos.
- Resolver situaciones reales.
- Poner en práctica ideas.
- Desarrollar una actitud abierta al diálogo.
- Participar activa y responsablemente en la consecución de resultados.
- Comprender que el todo es más que la suma de sus partes.
- Trabajar en interdependencia.



RECORDAR

-
- | | |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Aprendemos | <ul style="list-style-type: none">- Por imitación de modelos.- Por aproximaciones sucesivas al modelo por el método de descubrimiento (ensayo-error).- Por sistematización: experiencias metódicamente estructuradas y significativamente distribuidas. |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

¿Qué elementos intervienen en el proceso de aprendizaje?

- Preconcepto. Juicios de valor. Intuición. Reflexión.
- La información y el modo en que está organizada.
- La experiencia y hechos significativos; paradigmas adoptados.
- La percepción que nos permite darnos cuenta: conocer, analizar, sintetizar y valorar la enseñanza que recibimos y los descubrimiento que vamos haciendo. "Distanciarnos y ver."
- El umbral de recepción o sensación. La capacidad de observación.
- La atención: a mayor grado, mayor capacidad de aprendizaje.

En el desarrollo de la *capacidad de atención* intervienen:

Estímulos externos: familiares y conocidos; novedosos, variados, secuenciales, estructurados, etc.

Estímulos internos: cansancio, fatiga, excitación, necesidades. Curiosidad mental, intereses, etc.



¡ATENCIÓN!

Hemos de tener en cuenta el nivel óptimo de atención en el aula a efectos de programar cambio de actividad, o simplemente un descanso, cuando percibimos que la «curva de atención» decae (por defecto o por exceso), e incide en la capacidad de asimilación y en el aprendizaje.

La mayor o menos capacidad de atención por parte del alumno, el nivel óptimo, guarda relación con el nivel de activación. Lo expresamos gráficamente de la siguiente manera:



De tal modo que: un escaso nivel de activación (el alumno está cansado o el docente es «aburrido») no invita a estar atentos. Un elevado nivel de activación (el alumno está ansioso o el docente presenta excesivos estímulos) puede provocar una «desconexión» de la atención.

Condiciones que facilitan el aprendizaje:

- Es más efectivo cuanto más activo. (No activivista)
- Es más efectivo cuanto más participativo. "Todos aprendemos de todos"
- Se consolida al poner en práctica los conocimientos.
- La comprensión lo facilita; sin comprensión ¿qué aprendemos?
- La repetición lo consolida.

En consecuencia, debemos generar en el espacio de formación una atmósfera que:

- anime a ser activo;
- favorezca la naturaleza personal del aprendizaje;
- reconozca el concepto de que ser diferente, es humano;
- acepte el derecho al error y tolere la imperfección;
- aliente a la amplitud de espíritu y a la confianza en sí mismo;
- estimule y permita la generación de ideas;
- facilite el descubrimiento;
- propicie la autoevaluación en colaboración.

¿Qué factores intervienen en la capacidad para aprender?

La capacidad para aprender es diferente de unos alumnos a otros:

- El nivel o ***capacidad intelectual*** (comprensión, asimilación, retención) y las ***aptitudes***, determinan diferencias en el ritmo, grado de consolidación y transferencia de conocimientos.
- La motivación, interés y expectativas varía de unos individuos a otros y, en consecuencia, la ***actitud*** para aprender.
- Los hábitos, disciplina y métodos que utilizamos para aprender, también condicionan e influyen en el rendimiento que obtenemos.

En las aulas nos hemos encontrado con alumnos muy «avispados»: inteligentes pero con poco interés hacia el estudio (al menos temporalmente). Hemos tenido que analizar la causa de su desinterés y los factores que estaban condicionando el eficaz aprovechamiento del potencial con que partía el alumno hacia el aprendizaje.

El educador que se precie ha de valorar la combinación de esos tres factores para obtener buenos resultados en el aula.

2.4 Motivación y aprendizaje

El hombre no actúa por azar, sino por causas bien concretas, unas veces manifiestas y otras inconscientes, pero siempre para conseguir satisfacer una necesidad.

Motivo, motor y motivación tienen la misma raíz, que implica acción. La conducta humana es acción y, en consecuencia, cuando hablamos de motivación estamos hablando de causas que desencadenan dicha acción expresada por medio de una conducta determinada.

Si conseguimos llegar a conocer por qué actúa el hombre, cuáles son las causas que le mueven a obrar, es decir, sus motivos, podremos explicarnos y prever la conducta humana.

La motivación es un concepto psicológico que tiene diversas acepciones, pero aquí es utilizado como sinónimo de la causa o necesidad interna del hombre que le mueve a obrar. Vamos a profundizar en este concepto con la finalidad de aplicarlo a la situación de formación.

El estudio de la motivación pretende dar respuesta a preguntas como: ¿por qué actúan las personas?, ¿qué necesidades pretenden satisfacer?, ¿todas las necesidades tienen igual valor o unas están supeditadas a otras?

Las necesidades del hombre

En un principio, la era industrial redujo al hombre a la dimensión económica y se pensó que ésta era la única motivación que tenía en la empresa.

A raíz de las experiencias de Elton Mayo se comenzó a descubrir la dimensión social de las necesidades del hombre, lo que posteriormente fue estudiado más a

fondo. En nuestro caso, vamos a centrarnos en la teoría que ha desarrollado el psicólogo estadounidense A. H. Maslow, quien ha analizado en profundidad el tema de las necesidades humanas. Los resultados de sus estudios quedaron reflejados en la conocida «pirámide de necesidades» que representamos a continuación:



A efectos de síntesis, hemos agrupado las necesidades analizadas por Maslow, en tres tipos: *de supervivencia, sociales y personales*.

Lo interesante de esta teoría es la jerarquía de necesidades, o prioridad de unas sobre otras, por ejemplo la de supervivencia (respirar) es básica; luego buscamos satisfacer nuestro deseo de seguridad (tener una casa o techo); una vez satisfechas estas necesidades, necesitamos afiliarnos, establecer relaciones sociales y satisfacer la necesidad de pertenencia a un grupo.

Siguiendo con esta jerarquización; precisamos ser valorados por nuestros resultados y logros; son las necesidades del yo exterior (íntimamente relacionado con el anterior escalón: a más carencia de amor o afiliación mayor necesidad de éxito exterior o notoriedad).

Por último, existe un número escaso de individuos que intenta escalar la zona más elevada; se entregan a la satisfacción del «yo interior» o autorrealización.

Maslow hace dos reflexiones interesantes:

- El hombre debe remontar sucesivamente los escalones de la pirámide, no puede pasar por alto ningún peldaño (hay excepciones, evidentemente: el artista que se siente realizado con su obra pero ésta no le da para satisfacer necesidades de seguridad y no tiene un «techo»).
- Cuando una persona sufre una crisis, vuelve a escalones anteriores, abandona temporalmente necesidades de tipo psíquico o superior para, pasada la crisis, seguir remontando, si puede.

Además, añade: «no pasamos totalmente de un escalón a otro; nos podemos encontrar a la vez en varios peldaños según sean las necesidades y satisfacción de las mismas en un período concreto de nuestra vida».

Los conceptos analizados sobre la «pirámide de necesidades» estudiada por Maslow son muy importantes a efectos de formación. Como docentes debemos conocer su sistema y funcionamiento, porque en el individuo que integra el grupo de formación se reproduce el esquema analizado.

El conocimiento de la teoría de la motivación es necesario para el docente a efectos de facilitar el aprendizaje. A modo de ejemplo:

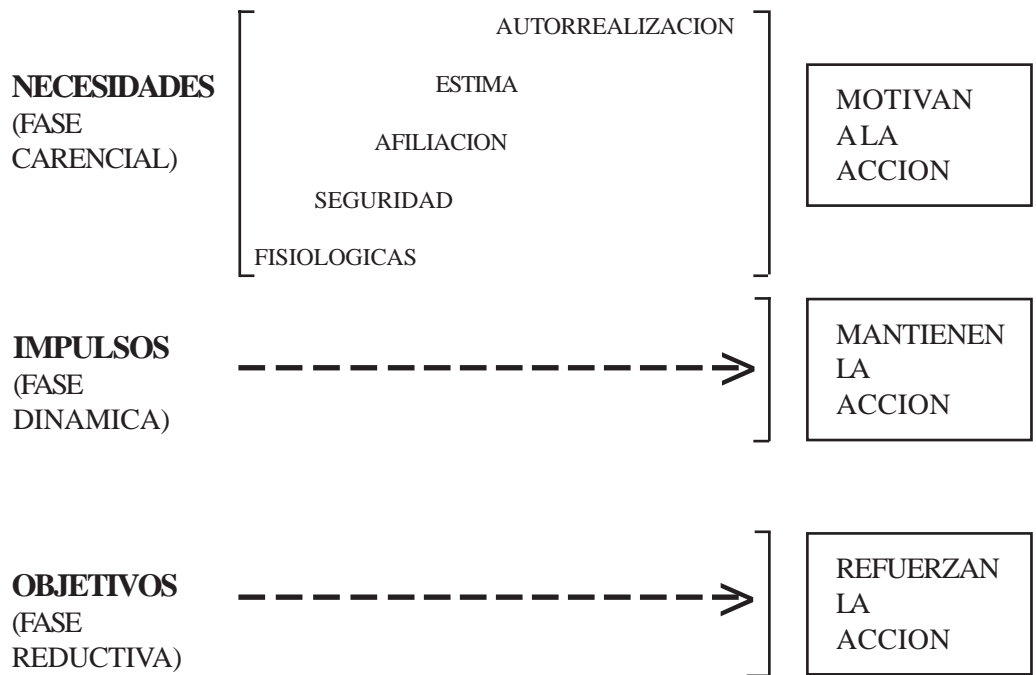
Todos necesitamos del descanso a lo largo de las sesiones de aprendizaje, tenemos sueño después del almuerzo, entonces debemos hacer la sesión de formación más participativa, algún trabajo en grupo o en el taller pero que no requiera una atención elevada.

También es necesario tener en cuenta la necesidad de afiliación: todos necesitamos sentir que pertenecemos a un grupo, ya sea por «sentirnos» seguros o protegidos, sea en sentido de entrega o donación.

La teoría del refuerzo está directamente relacionada con la necesidad de autoestima, de modo que podemos reforzar conductas del alumno adaptadas al objetivo de aprendizaje con un simple reconocimiento de la persona, mirándola directamente o nombrándola.

También con el mismo efecto podemos inhibir o extinguir conductas no adaptadas al objetivo de aprendizaje, simplemente con la acción contraria o no reconocimiento de la conducta, ¡atención!, no de la persona.

Modo en que opera la teoría de la motivación:



Algunos tipos de necesidades que podemos encontrar en la situación de formación:

Fisiológicas	Sociales	Personales
Alimentación	Amar	Seguridad
Vestido	Ser amado	Afecto
Vivienda	Pertener a un grupo	Estima-autoestima
Sueño	Dependencia	Prestigio
Descanso	Protección	Status (posición)
Sexo	Poder	Exito
Actividad	Dominio	Reconocimiento
Comodidad	Compañía	Autonomía
	Servicio (ser útil)	Autorrealización
	Función social	
	Status social	

¿Qué necesidades «traen» los jóvenes a la situación de formación?

La persona necesita afecto, sentir que pertenece a un grupo de referencia, tener conciencia y reconocimiento de la tarea bien realizada y el éxito, buscar y obtener logros. Por tanto, el Facilitador del aprendizaje debe:

Reconocer	{	su personalidad y capacidades su deseo de mejora y logro su espíritu e iniciativa personal
Evitar	{	crearle falsas expectativas que se sienta rechazado hacerle caer en ridículo
Así pues, debemos comportarnos y expresarnos con	{	competencia en la verdad justicia en el aula claridad en las normas y objetivos uniformidad de criterios ejemplaridad

Algunas estrategias para favorecer la motivación del alumno:

- Conocer el alumno; sus características individuales y su interacción con el grupo. Explorar sus motivaciones y expectativas para relacionarlas con el aprendizaje.
- Informar del significado de los aprendizajes, su incidencia en el mundo del trabajo; asesorar y orientar; relacionar los aprendizajes con las experiencias de los alumnos y el contexto que viven.
- Formular objetivos claros, concretos y vincularlos con los intereses de los alumnos para que perciban su importancia y comprendan en qué dirección caminan.
- Atender individualmente a los alumnos: valorar su deseo de aprender, mantenerles informados sobre sus avances, habilidades, sus dificultades y orientarles para mejorarlas o superarlas.

- Crear un clima de confianza, participación y respeto en el grupo.
- Fomentar la iniciativa, creatividad y cooperación.
- Planificar las secuencias de aprendizaje y actividades prácticas vinculadas a la realidad sociolaboral.
- Pedir y valorar resultados.



RECORDAR

Las motivaciones del alumno de formación profesional, para aprender, se basan en:

- Aprender contenidos y habilidades para obtener un empleo, conservarlo, promocionar, perfeccionarse.
- Desarrollar su capacidad de comunicación oral y escrita que le facilitará participar activamente en la vida profesional y social.

Si la actividad formativa no propicia la consecución de resultados tendientes a satisfacer dichas necesidades, debemos ser conscientes de que estamos originando frustraciones en el adulto.

La no satisfacción de necesidades genera frustración y ésta actúa en dos sentidos, a través de conductas

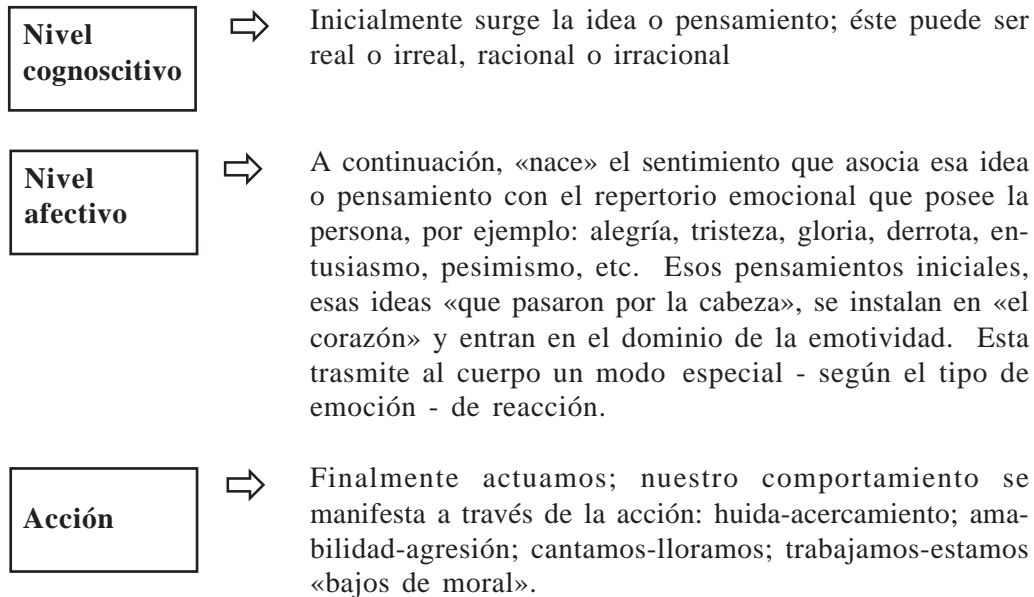
- agresivas;
- de evitación o rechazo.

Ambas conductas no facilitan la adquisición de conocimientos o el desarrollo de actitudes proactivas y cooperativas.

2.5 Cambio de actitud

«Aprender es descubrir lo que ya sabemos; actuar es demostrar que lo sabemos hacer» (R. Bach)

El proceso de creación de una actitud es el siguiente: pienso de un determinado modo; a continuación surge un sentimiento que viene a confirmar (a nivel emocional) el pensamiento, y a continuación actúo conforme me siento.



Por lo tanto, la creación de una actitud determinada parte del nivel racional, un concepto o pensamiento que desencadena la trama hasta dar origen a un comportamiento determinado (observable).

Ejemplo: pensamos (porque no hemos analizado críticamente) que la computadora nos va a originar un problema de fracaso ante los compañeros; es difícil manejarla, no conozco bien el modo de operar con ella. No voy a ser capaz de trabajar con ella. Sentimos temor, inhibición, miedo al fracaso, pudor ante el qué dirán, si no soy capaz... vergüenza. Actúo rechazando la computadora, no aprendo a manejarla, digo que no merece la pena, justifico diciendo que quita puestos de trabajo... Finalmente mi actitud hacia la computadora es negativa.

El proceso de creación de las actitudes es simple; lo complejo es llegar a estimar y descubrir el proceso por el que generamos determinados pensamientos o ideas.

En la generación de determinados pensamientos o ideas influyen:



La psicobiología del individuo, su entorno próximo y su entorno cultural

- aspectos biológicos, fisiológicos
- aspectos de personalidad, psicológicos
- experiencias vividas
- entorno cultural, tradiciones
- modelos de personas que han tenido o tienen relevancia para el sujeto
- formación

¿Cómo podemos influir sobre las actitudes que nos limitan, para cambiarlas?

Analicemos de nuevo el proceso para el

CAMBIO DE ACTITUD

Cómo se genera la actitud

En el **pensamiento**



Nivel cognoscitivo:
ideas, conceptos,
pensamientos.

En los **sentimientos**



Nivel afectivo:
emociones, senti-
mientos, afectos.

En la **acción**



Nivel psicomotor:
movimientos, gestos,
actos.

Cómo la cambiamos

A nivel cognoscitivo: con más información. Con mayor y mejor formación, asesorando, orientando pidiendo y dando información. Conociendo, analizando, valorando. Haciendo preguntas.

A nivel afectivo: con más afecto. Capacidad de escucha, atención al alumno, reconocimiento, amabilidad, comprensión, empatía, reconociendo la individualidad del alumno.

A nivel psicomotor: con más actividad. Pidiendo participación, actuando. Ensayando. Descubriendo. Practicando. Imitando. Admitiendo errores. Corrigiendo. Trabajando.

La reflexión sobre el modo en que se generan las actitudes, cómo se desarrollan, cómo podemos influir en ellas para cambiarlas es, en sí, una actitud positiva por parte del docente y hacia la docencia.

Su análisis y valoración para actuar sobre ellas y enseñar al alumno a que aprenda a cambiar las actitudes que le limitan es fundamental para obtener resultados en el proceso enseñanza-aprendizaje. Veamos en una viñeta de «Peanuts» una síntesis sobre la actitud.



Lo que habremos de preguntarnos siempre es: ¿Qué carencia tiene tal persona que manifiesta tal actitud? «Sólo se puede cambiar un comportamiento si se le exige al alumno ejercitar el nuevo comportamiento» (A. Robbins)

