

Mantener la participación en el Curso de Formación de Instructores En Línea

por Patrick Parrish, Secretaría de la OMM

Nota: este artículo es una adaptación de un capítulo de la próxima publicación WMO Global Campus Innovations

La respuesta urgente a la pandemia de la COVID-19, y la consiguiente necesidad de reducir los eventos presenciales, ha requerido una rápida adopción de opciones que permitan impartir enseñanza a distancia para mantener los objetivos de desarrollo de capacidades. Sin embargo, la Oficina de Enseñanza y Formación Profesional (ETR) de la Organización Meteorológica Mundial (OMM) ya había reconocido el valor del aprendizaje a distancia mucho antes de los recientes cambios drásticos que han experimentado los lugares de trabajo.

El Primer Congreso Meteorológico Mundial de 1951 adoptó la Resolución 10, que autoriza a la "OMM a participar en el Programa de las Naciones Unidas de Asistencia Técnica para el Desarrollo Económico de los Países Insuficientemente Desarrollados". Por lo tanto, desarrollar las competencias de los Miembros para promover normas comunes de prestación de servicios de alto nivel ha sido una piedra angular de la labor de la OMM durante sus primeros 70 años. El desarrollo de la capacidad para mejorar los conocimientos y las aptitudes de los miembros del personal de los Servicios Meteorológicos e Hidrológicos Nacionales (SMHN) es una de las actividades clave de los departamentos técnicos de la OMM. Durante las últimas décadas, los cursos de la ETR para formar instructores y la adopción de la enseñanza a distancia han permitido a la OMM ampliar el alcance y la profundidad de sus actividades de desarrollo de capacidad.

La importancia de formar a los formadores

El Consejo Ejecutivo de la OMM comenzó a designar Centros Regionales de Formación (CRF) en la década de 1960 para, en primer lugar, determinar centros locales que permitieran ofrecer oportunidades de aprendizaje para desarrollar cualificaciones básicas y mejorar la

prestación de servicios y, luego, brindar apoyo a esos centros. Gracias a los CRF, los Miembros de los países en desarrollo disponían de oportunidades de capacitación que se ajustaban a sus expectativas, se impartían en idiomas locales y no estaban alejadas desde el punto de vista geográfico. Los cursos de formación de instructores se concibieron para ayudar a los CRF y apoyar a los formadores nacionales. Los primeros cursos tenían como objetivo poner en común los conocimientos científicos y técnicos más recientes para que las actividades de formación regionales y nacionales estuvieran en consonancia con los estándares internacionales en materia de ciencia y servicios.

Sin embargo, a medida que evolucionaron las tecnologías de enseñanza y se demostró que los enfoques formativos basados en competencias eran los más eficaces para perfeccionar conocimientos y aptitudes operativas, el acento se puso en los cursos de formadores. A principios de la década de 2000, los cursos se centraron en ayudar a los formadores a adquirir un conocimiento funcional de los métodos de enseñanza, como la aplicación de principios de aprendizaje cognitivo y constructivista, así como enfoques basados en competencias, para mejorar los resultados del aprendizaje. Los estudiantes pondrían en práctica nuevas aptitudes, además de recibir la información de base requerida. Esos cursos, impartidos de forma presencial durante dos semanas, tuvieron un promedio de 20 a 25 participantes.

En 2014, después de la codificación de esos principios de aprendizaje en los requisitos de la OMM en materia de competencias para los proveedores de enseñanza y formación profesional (OMM-N° 1209) y la publicación de las directrices de la OMM para instructores basadas en el marco de competencias (OMM-N° 1114), se esperaba que los cursos estuvieran más armonizados y abarcaran las competencias de forma más exhaustiva. El perfeccionamiento de las competencias en materia

de formación viene dado por un análisis más profundo de las decisiones que deben tomarse para lograr que las actividades de formación sean eficaces. Para ello se requería un curso más largo, uno que permitiera poner en práctica todo el proceso de planificación de la capacitación, algo que no era factible en modalidad presencial debido a limitaciones de tiempo, logísticas y de costo. Algo que también puso de manifiesto la necesidad de llegar a más participantes y que nuevos formadores asumieran ese papel cada año.

Motivos para impartir formación por Internet

El paso a Internet significó que pudiéramos llegar a más personas de la comunidad de instructores y ello se debe, en parte, a la eliminación de la ubicación física y los costos de viaje. Pero el aprendizaje en línea también simplifica la impartición de cursos en otros idiomas porque los facilitadores pueden encontrarse en cualquier lugar, y los facilitadores y alumnos de un segundo idioma pueden disponer de más tiempo para leer y redactar respuestas, a veces utilizando herramientas de traducción automática como ayuda. Hay muchos motivos para potenciar los enfoques de formación a distancia, como por ejemplo:

- mayor alcance e igualdad de oportunidades;
- mayor sostenibilidad del aprendizaje gracias a la amplificación de los impactos y a las oportunidades de interacción a largo plazo con los alumnos;
- costos más bajos y menor perturbación del trabajo debida a viajes;
- oportunidades para intervenir antes de los eventos de capacitación y de mantener contactos constantes después, durante la aplicación de los nuevos conocimientos y aptitudes en el trabajo;
- ayudas para evaluar los impactos de la formación;
- mejor difusión del aprendizaje a otros, por ejemplo, al preservar los recursos de aprendizaje utilizados;
- flexibilidad para alumnos y formadores que deben atender responsabilidades familiares y laborales;
- mayor relevancia gracias a la conexión inmediata con el entorno laboral de los alumnos;
- mayor empoderamiento e independencia de los alumnos, que desarrollan aptitudes para el aprendizaje continuo.

A partir del primer curso por Internet, el número medio de estudiantes que obtuvieron certificados de aprovechamiento aumentó a 37 por edición (un aumento del 60 %) con una reducción de costos de al menos el 85 %.

En las nueve ediciones realizadas entre 2014 y 2019, en inglés, ruso, francés y español (con la ayuda de los CRF de la OMM), se otorgaron un total de 333 certificados de aprovechamiento. Cuando se tiene en cuenta que cada uno de estos 333 participantes influye directamente en el aprendizaje de muchos otros en el marco de las actividades de capacitación que ofrece, podemos suponer que miles de personas se habrán beneficiado de las prácticas mejoradas de capacitación.

Como se verá, los requisitos por los que se rige la concesión de los certificados de aprovechamiento del curso son bastante estrictos, algo que refuta las suposiciones muy extendidas de que las modalidades de enseñanza por Internet no pueden ser tan rigurosas como las presenciales. Y aunque muchos esperaban que fuera difícil mantener la participación en un curso completo a distancia, especialmente en regiones en las que es difícil acceder a Internet, ha sido bastante gratificante ver el número de alumnos que lo han finalizado. La muestra más reciente, la edición de 2020 del Curso En Línea de la OMM sobre Innovaciones en Enseñanza y Formación Profesional, vinculado a una próxima publicación del Campus Mundial, aunque diferente en formato y contenido, abarcó gran parte del mismo tema. Se emitieron más de 100 certificados de aprovechamiento del curso, que en muchos sentidos fue incluso más exigente que los anteriores.

Un último motivo para optar por Internet fue promover el uso de la enseñanza a distancia y de nuevas herramientas digitales para involucrar a los alumnos, como foros de discusión, simulaciones, juegos y varios medios de difusión. Gracias al curso, muchos más formadores han descubierto las posibilidades de la enseñanza a distancia y han conocido muchos ejemplos de enfoques de aprendizaje activos, lo que ha influido en sus prácticas de formación en general. Más formación por Internet supone satisfacer más necesidades de los Miembros de la OMM en materia de desarrollo de capacidad. De hecho, las estadísticas anuales de los CRF muestran que la enseñanza por Internet casi se ha duplicado en los últimos años, pasando de 600 estudiantes en 2014/2015 a 1128 estudiantes en 2016/2017. Como ha confirmado el personal de los CRF, parte de este aumento puede atribuirse a la influencia del Curso de la OMM de Formación de Instructores En Línea.

Se dejaron sentir los temores habituales asociados a la conversión de una experiencia en el aula a un entorno digital: pérdida de participación, menor adquisición de conocimientos y aptitudes, menor número de inscripciones, etc. Pero ninguno de esos temores resultó estar

justificado. De hecho, al rediseñar el curso desde cero como experiencia en línea, se lograron mejores resultados en todas esas esferas.

Formato del curso

El Curso de la OMM de Formación de Instructores En Línea es casi completamente asíncrono, lo que significa que no depende de que los facilitadores y los participantes estén conectados al mismo tiempo, pues pueden acceder al sitio web del curso, ver recursos, contribuir a los debates y participar en actividades en los horarios que prefieran. Esto no solo proporciona una flexibilidad significativa para que participantes y facilitadores puedan adaptar el curso a sus horarios, sino que también permite que el curso se lleve a cabo con estudiantes en cualquier huso horario. Si bien las ofertas de curso generalmente se enfocan a una o dos Regiones, en algunos casos los participantes provienen de casi todas las Regiones. El idioma es una limitación más importante que la geografía. El curso en francés de 2018 atrajo participantes y facilitadores de cinco Regiones de la OMM, y el curso en inglés de 2020 contó con participantes de las seis Regiones de la OMM.

Una desventaja del enfoque asíncrono es que los participantes y, especialmente, sus superiores, pueden prestar menos atención a este tipo de cursos que a uno presencial. Aunque en el formulario de designación de participantes se solicita al Representante Permanente ante la OMM que conceda una licencia de trabajo de seis a ocho horas semanales durante el curso, nuestra experiencia es que solo alrededor del 50 % de los participantes dispone de ese tiempo. La mayoría simplemente ajusta el curso a su empleo del tiempo personal, y lo siguen fuera del horario laboral y los fines de semana. Muchos también responden que ocho horas no son suficientes para completar el trabajo, en parte debido a que no está en su lengua materna. No obstante, la mayoría completa el curso.

El curso ha evolucionado y mejorado con el tiempo. La edición de 2019 se centró más en el aprendizaje combinado, mientras que la edición de 2020 se centró en las innovaciones en enseñanza y formación profesional. Las últimas versiones del curso basadas íntegramente en competencias (2017 y 2018) se ofrecieron en nueve unidades de una semana de duración, agrupadas en tres módulos, con dos descansos de al menos una semana entre módulos (para disfrutar de vacaciones y ponerse al día con las tareas). Antes del curso también se ofrece una sesión de orientación preparatoria de

aproximadamente dos semanas para romper el hielo y propiciar encuentros entre participantes y facilitadores, estableciendo así una comunicación y relación social importantes.

Las unidades del curso son conformes al marco de competencias de la OMM para proveedores de enseñanza y formación profesional (OMM-N° 1209). Al igual que con toda la formación basada en competencias, que los participantes finalicen el curso significa que han puesto en práctica las aptitudes subyacentes, han recibido los comentarios pertinentes de los facilitadores y han demostrado la adquisición de la formación de base necesaria; es decir, disponen de los medios necesarios para obtener todas las competencias.

Estrategias de participación

Un curso por Internet de varias semanas de duración requiere un diseño cuidadoso para mantener la participación activa de los participantes. Si bien a muchos les preocupa que la educación a distancia suponga inevitablemente altas tasas de abandono, el Curso de la OMM de Formación de Instructores En Línea tiene una tasa de finalización superior al 75 %. Además, la mayoría del 25 % restante abandona el curso en las primeras semanas, o no lo empieza. A pesar de que no se ha realizado un análisis exhaustivo para determinar las razones principales para abandonar o no comenzar el curso, el número de personas que lo abandonan antes del inicio o durante las primeras semanas indica que el formato no es el esperado para algunos de los que se inscriben. Aunque se describe claramente en los anuncios, puede que algunos prefieran ver el aspecto del curso antes de desechar la posibilidad de aprender por Internet. Después de las primeras dos semanas, el porcentaje de los que no terminan es muy pequeño, inferior al 10 %, a menudo debido a conflictos con las obligaciones laborales. Sin embargo, ese 10 % se benefició de su participación parcial y ni un segundo del tiempo invertido puede considerarse perdido.

¿Cómo puede mantener el curso una participación media de 37 alumnos sin una sola reunión presencial? Es preciso combinar varios factores:

Pertinencia. El primer paso para lograr la participación de los alumnos pasa por ofrecer contenido y actividades de aprendizaje pertinentes. Los alumnos necesitan valorar lo que están aprendiendo y deben saber que puede tener un impacto positivo en su desempeño laboral. Desde el comienzo del curso, presentamos los requisitos

<p>Recursos de la OMM para formadores</p> <p>Nombre y Organización</p> <p>Plan de desarrollo de la formación para aprendizaje combinado</p> <p>Título del curso/proyecto (precurso)</p> <p>Sinopsis (precurso) <small>Descripción general de la formación requerida que resume las metas clave y explique por qué es importante para su organización o Región completar la actividad de formación.</small></p> <p>Descripción de la audiencia (precurso) <small>Audiencia primaria a la que se dirige la actividad de formación y cualquier otra secundaria, si pudiera tener impacto en sus decisiones. Conocimientos y aptitudes actuales supuestos, o requisitos previos en cuanto a conocimientos y aptitudes, de la audiencia primaria; y cualquier otra característica que guiará sus decisiones.</small></p>	<p>Recursos de la OMM para formadores</p> <p>Impactos esperados (metas de la formación) (precurso) <small>Cómo se espera que el proyecto de formación tenga un impacto positivo en la organización, país o Región.</small></p> <p>Necesidades de aprendizaje (precurso) <small>Síntesis de las necesidades de aprendizaje a nivel de alumnos individuales, organización, país o Región. Descripción de cómo se determinaron y se establecieron como necesidades válidas. Competencias laborales a las que se enfoca la actividad de formación.</small></p> <p>Resultados del aprendizaje (precurso) <small>Resultados de aprendizaje deseados del evento planificado expresados en términos de aptitudes que puedan ser evaluadas. Podría empezar con la frase: "Después de completar la actividad de formación los participantes deberían ser capaces de..." También deberían incluirse, si fuera posible, acciones específicas, herramientas y objetos con los que se ha trabajado, y el contexto de aplicación. Sea tan específico como pueda.</small></p>
---	--

Figura 1. Páginas uno y dos de la plantilla del plan de desarrollo de la formación utilizada en 2019.

de la OMM en materia de competencias para los proveedores de enseñanza y formación profesional, y los alumnos autoevalúan su nivel actual de competencia. Así se estimula su curiosidad y su expectativa de recompensa.

El material también está diseñado para aquellos que son nuevos en el estudio de la formación como disciplina, dado que a menudo la inscripción de los participantes en una actividad de formación se realiza en función de su experiencia operativa o nivel educativo. Si bien se enseñan muchos temas complejos, como los procesos de evaluación de necesidades, la evaluación del aprendizaje y el diseño de actividades prácticas de aprendizaje, el nivel y la extensión de los textos y los debates se limitan para no abrumar a los alumnos con excesiva jerga e información. Además, gran parte del contenido se proporciona en forma de hojas de trabajo y otras fichas que se pueden utilizar en el puesto de trabajo. En otras palabras, parte del contenido está integrado en herramientas que permite su aplicación práctica.

Enseñanza basada en un proyecto. La actividad que tiene más relevancia es la creación de un plan de desarrollo de la formación, basado en una plantilla entregada al inicio del curso. Esta tarea es el "pegamento" que liga el curso. Las secciones del plan corresponden directamente a las competencias de la OMM, o a sus subcomponentes (véase la figura 1). Si bien muchos nunca habrán planificado una actividad de formación usando ese método, todos han tenido que tomar decisiones formativas similares. Se pide a los participantes que elijan un proyecto de formación en el que hayan participado, en el que estén participando actualmente o en

el que pronto participarán. El plan se desarrolla gradualmente sobre la base del contenido y las aptitudes adquiridas en cada unidad y se perfecciona gracias a los comentarios constantes de los instructores.

El alcance y la extensión del plan hacen que esta sea una gran tarea, a menudo de 10 a 20 páginas. Sin embargo, la producción gradual de este ejercicio y los comentarios de los instructores hacen que casi todos los participantes puedan terminarlo. Para que los participantes puedan comprender que se espera de ellos, se presentan ejemplos de planes de desarrollo de la formación de proyectos anteriores a modo de orientación y se indica un baremo de calificación que describe las expectativas vinculadas a cada sección. Aunque el plan es un reto, es también una de las estrategias de participación más exitosas. El esfuerzo bien recompensado es la primera regla para conseguir que los alumnos estén motivados para participar en las actividades que les permitirán completar tareas de larga duración. Con frecuencia, los participantes adoptan el plan de desarrollo de la formación en su práctica laboral después del curso, lo que demuestra la pertinencia de esta actividad y la satisfacción de los alumnos.

Enfoques adicionales de enseñanza activa. El proyecto de plan de desarrollo de la formación es solo un enfoque de enseñanza activa utilizado en el curso. Mucha gente piensa en la enseñanza por Internet como lecturas descargables y conferencias grabadas, con exámenes ocasionales y oportunidades para formular preguntas y encontrar respuestas, pero tal enfoque no aprovecharía el potencial de la formación a distancia para transmitir aptitudes y conocimientos y para mantener la

participación. Casi cualquier actividad en el aula se puede reproducir de alguna forma en Internet.

El Curso de la OMM de Formación de Instructores En Línea no solo tiene lecturas obligatorias, sino que también propone textos opcionales de mayor profundidad, pero cuya lectura no es del todo pasiva. Las lecturas a menudo incluyen preguntas que invitan a la reflexión y que se convierten en temas para foros de debate, ejemplos que ayudan a aplicar las lecturas en la práctica y hojas de trabajo o plantillas que las acompañan para ayudar a diseñar la instrucción durante y después del curso. Cada una de las nueve unidades incluye al menos una actividad específica que brinda una oportunidad para formular comentarios a los participantes. Algunos ejemplos habituales son los siguientes:

- Historias sobre las experiencias de aprendizaje más notables: al comienzo del curso, en el marco de una actividad para “romper el hielo” se pide a cada participante que exponga una experiencia de aprendizaje personal notable, ya sea de un programa de enseñanza formal o de una experiencia informal. Esto ayuda a los alumnos a pensar críticamente sobre las mejores maneras de aprender.

Evaluación del aprendizaje

- Principios de la evaluación del aprendizaje (lectura de 4,5 páginas)
- ¿Qué tipos de actividades de aprendizaje y de evaluación ha utilizado? (actividad)

Recursos opcionales

- Guía de desarrollo de estudios de casos (lectura)
- Mapas de acciones de aprendizaje
Una herramienta útil para enlazar resultados de aprendizaje con actividades de aprendizaje
- Pautas para escribir preguntas de opción múltiple

Seminario web

- Presentación de seminario web simulado
- Seminario web 1: Simulaciones de aprendizajes - 9 de mayo a las 13.00 UTC (15.00 CEST)

Tarea

- Cuestionario de la unidad 2
- Plan de desarrollo de la formación (#3) - Fecha límite 12 de mayo

Figura 2. Parte de los contenidos de la unidad 2 del Curso de Formación de Instructores En Línea de 2019.

- Rediseño de una presentación visual: en una unidad sobre procesos de diseño, con una parte enfocada en los principios del diseño visual, los participantes siguen las pautas para poner en común el rediseño de una de sus presentaciones de diapositivas didácticas, o de una sola diapositiva compleja de la presentación.

- Uso de una simulación de formación por Internet: después de ver una simulación de predicción del tiempo por Internet (utilizando una herramienta desarrollada en la Organización Europea para la Explotación de Satélites Meteorológicos [EUMETSAT]), los participantes disponen de un tiempo limitado para tomar una decisión de pronóstico utilizando una variedad de productos.
- Puesta en común de ejemplos de evaluación: los participantes exponen encuestas u otros métodos que hayan usado para obtener comentarios de los participantes en sus cursos y debaten sobre ellos.

Diseño claro y coherente. Como es lógico, el curso de nueve unidades contiene muchos recursos y actividades, y es fundamental que esté organizado de forma clara para evitar confusión y no abrumar a los alumnos. Moodle, el popular entorno de aprendizaje virtual de código abierto que se utiliza para impartir el curso, permite que las unidades sean mostradas una a una, pero también ofrece una visión general de alto nivel de todo el curso. Al hacer clic en una unidad, se muestran todos los recursos y requisitos disponibles para esa unidad o semana. Esta estructura ordenada ayuda a los alumnos en su planificación semanal.

Cada unidad está diseñada para completarse en un plazo aproximado de entre seis y ocho horas y no contiene más de seis o siete lecturas y actividades, además del trabajo del proyecto del curso. Para aclarar los objetivos, cada semana se realiza una introducción de la unidad a través de una publicación en el foro o un vídeo por Internet. Esa introducción vincula lo que se aprende de una semana a otra y constituye una guía clara sobre los objetivos de la unidad. Aunque cada unidad contiene actividades distintas, la estructura básica se repite.

El entorno Moodle permite seguir las tareas completadas para que los alumnos tengan un indicador visual de su progreso dentro de una unidad. En tres puntos del curso se ofrecen resúmenes de los módulos para que los alumnos puedan sentir que avanzan.

Reconocimiento de los logros progresivos

Las estructuras regulares dotan de ritmo al aprendizaje, y un elemento clave de ese ritmo es el reconocimiento regular de los logros. Por lo tanto, además de las casillas de verificación para completar cada sección, cada unidad

incluye un cuestionario final. Las preguntas que contienen no son difíciles y no representan un elemento de evaluación crítico, pero obligan a los alumnos a examinar todo el contenido del curso. Se pueden volver a realizar hasta que se logre una puntuación de aprobado, lo que motiva al alumno a revisar el contenido que no se aprobó o que no se entendió. Al superar cada cuestionario, el alumno obtiene una insignia digital para la unidad correspondiente. Las nueve insignias son incentivos importantes.



Figura 3. Ejemplo de insignia digital abierta de una unidad.

La iniciativa de insignias digitales abiertas (*Open Badge*) promueve el uso de estas “microcredenciales”, una nueva tendencia en el aprendizaje permanente para el desarrollo profesional continuo. Las credenciales digitales abiertas proporcionan una designación de los logros más rigurosa que los certificados de asistencia. Se han elaborado estándares para permitir la recopilación de insignias de varios proveedores de formación que se almacenan en una “mochila” personal con metadatos que describen cómo se obtuvo la insignia. La “mochila” se puede utilizar para demostrar la adquisición de aptitudes a los superiores y futuros empleadores. Las insignias abiertas son una forma de ludificar el aprendizaje, que consiste en utilizar en entornos no lúdicos métodos motivacionales típicos de los juegos.

Comunicación y comentarios periódicos

El estudio por Internet puede resultar solitario, especialmente para las personas extrovertidas. La audiencia del curso (constituida en su totalidad por formadores) es a menudo muy sociable por naturaleza. Superar esta desventaja potencial del aprendizaje a distancia requiere una comunicación regular y abierta, ya que, si es demasiado limitada o demasiado formal, la distancia se magnifica. Para salvar lo que se llama la “distancia

transaccional”, la comunicación debería ser abundante, acogedora, estimulante y útil, además de respetuosa con las limitaciones de tiempo.

Desde el principio, se enseñan, demuestran y practican los principios de una buena comunicación a distancia. Cada semana puede haber cientos de publicaciones y respuestas en los foros de debate de la unidad pertinente, además del trabajo asignado. Los participantes y los facilitadores del curso aprecian la oportunidad de interactuar con sus pares de otras instituciones y países con responsabilidades profesionales similares.

Cada publicación en el foro genera un correo electrónico para los participantes. Debido a que esto puede resultar abrumador, existe la opción de recibir un resumen diario de las publicaciones en un único correo electrónico o de leer solo las publicaciones cuando se visita el sitio web del curso. Para evitar que los debates se vuelvan confusos, se utilizan foros separados para preguntas generales sobre el curso (calificaciones, horarios, etc.) y foros temáticos específicos. Además, algunas actividades funcionan como debates independientes con sus propias reglas y estructuras. Por ejemplo, el Gimnasio de Facilitadores es un foro especializado en el que los participantes sugieren soluciones a comportamientos problemáticos de los estudiantes que podrían darse en sus cursos. Cada persona lee un escenario de una situación problemática y luego ofrece una solución que un profesor podría usar. Las soluciones de otros participantes solo se hacen visibles una vez que un participante ha enviado las suyas.

La forma más importante de comunicación es la opinión o comentario sobre los resultados conseguidos en las tareas de aprendizaje. Sin esta comunicación crítica, el aprendizaje pierde valor. La formulación periódica y oportuna de comentarios en un curso de este tamaño requiere bastantes facilitadores. Afortunadamente, la ETR ha reunido a un grupo fijo de facilitadores voluntarios con experiencia a los que les encanta compartir sus conocimientos. En ocasiones, el curso ha tenido hasta 20 facilitadores activos debido al número de participantes y a la importancia que se da al hecho de responder a las preguntas del foro en menos de 24 horas. Son fundamentales para los foros y el proyecto del curso –el plan de desarrollo de la formación– que requiere revisiones y comentarios cuidadosos. La OMM tiene una Guía para facilitadores que ayuda a los recién llegados a prepararse para las dificultades de la enseñanza por Internet y a proporcionar buenos comentarios y apoyo. También se proporcionan baremos para la calificación de las tareas.

Escenarios complicados

Caso 1

Esto ocurrió en uno de sus cursos presenciales

Aileen es una de las predictoras aeronáuticas más experimentadas que sigue su curso presencial de dos semanas. Después de la primera semana del curso se da cuenta de que ella ha sido casi siempre la primera en contestar a cualquier pregunta. Sus respuestas son muy largas. También formula comentarios sobre lo que dice usted y todos los alumnos muy rápidamente. Carolina (otra alumna del curso) deja caer en un comentario sobre Aileen que es siempre "muy protagonista".

¿Qué medidas adoptaría para impedir que esta situación fuera a más en el aula?

Figura 4. Escenario para la discusión en el Gimnasio de Facilitadores.

Impactos a largo plazo

Como resultado del curso se ha constituido una comunidad dedicada a la formación práctica de instructores en las disciplinas de la OMM. Algunos se mantienen en contacto y se unen a otras actividades, por ejemplo, a través de la comunidad de la Conferencia Internacional sobre Aprendizaje Asistido por Ordenador y Aprendizaje a Distancia en Meteorología (CALMet), que está estrechamente vinculada con el Campus Mundial de la OMM. Hasta la mitad de los facilitadores voluntarios son antiguos alumnos del curso y todos los facilitadores forman parte de la comunidad CALMet. Convertirse en facilitador ayuda a los antiguos alumnos a ampliar sus conocimientos y aptitudes como formadores y a ofrecer sus servicios a la comunidad internacional. De esta manera, el curso se renueva continuamente: los nuevos participantes aportan nuevas preguntas e ideas y los nuevos facilitadores aportan nuevos puntos de vista. El curso, gracias al espacio social que ofrece para la formación de profesionales, se ha convertido en un catalizador para el crecimiento de la profesión.

Otro resultado muy valioso del curso es el Portal de Recursos para Formadores de la OMM. Todos los recursos, hojas de trabajo, plantillas y ejemplos utilizados en

el curso a lo largo de los años ahora están disponibles en el Portal para que cualquiera pueda consultarlos en cualquier momento y para su uso en cursos locales.

Conclusión

En el marco de los cursos de la OMM para formadores siempre nos hemos esforzado por integrar las nuevas tecnologías y los enfoques más innovadores en las prácticas de formación. Del mismo modo que la OMM fomenta el uso de las tecnologías y procedimientos más modernos en la prestación de servicios entre los Miembros, también alienta la adopción de las últimas tecnologías y técnicas educativas que han brindado resultados eficaces y grandes impactos en universidades e instituciones de formación profesional. Este enfoque ahora está ofreciendo resultados mejores de lo esperado, ya que permite a la OMM prepararse de antemano para la rápida transición a los métodos alternativos de trabajo que la pandemia actual obliga a adoptar. En la próxima publicación *WMO Global Campus Innovations* (Innovaciones del Campus Mundial de la OMM) se destacarán muchos enfoques adicionales utilizados por los Miembros para sus iniciativas de enseñanza y formación profesional.