

Métodos y estrategias de enseñanza y formación profesional continuas



Por A. Van der Beken*

Introducción

En este artículo definiremos, en primer lugar, la enseñanza y la formación profesional continuas (CET) y la relación que tienen con términos tales como el aprendizaje, el conocimiento, las habilidades, las competencias, etc.

En segundo lugar, distinguiremos entre los métodos de CET y las técnicas y herramientas apropiadas que se aplican en los distintos métodos de CET. Obviamente, estos métodos, técnicas y herramientas están condicionados por los objetivos que se quieran alcanzar y por el grupo al que se dirige cualquier programa de CET. Siempre están presentes, por supuesto, las limitaciones: los recursos humanos y económicos, la pericia disponible, las consideraciones costo-beneficio, etc. De ahí surge la importancia de desarrollar estrategias para los programas de CET. Estas estrategias deberían incluir técnicas de vigilancia, evaluación y valoración de la calidad, con el claro objetivo de lograr un núcleo de retroalimentación para unas mejores efectividad y eficiencia de CET.

Actualmente está de moda unir la CET con lo que se ha llamado la "sociedad del saber", que tal vez sea un término nuevo pero, desde luego, no es un concepto nuevo. Toda la historia de la humanidad es la prueba de un proceso de aprendizaje sin fin. Lo importante de este asunto es la consciencia de que la

sociedad está formada por individuos, familias, organizaciones e instituciones y todas estas entidades deberían realizar actividades de aprendizaje a lo largo de toda la vida. La CET es una forma estructural de intensificar este proceso.

La mayor parte de lo que se dice en este artículo ha sido publicado con anterioridad y se hace especial referencia a Bogardi y otros (1995), a Golbrich (1997), a Van der Beken (1993, 1994, 1996), a Wessel (1999) y a las actas, de próxima aparición, del simposio internacional *The Learning Society and the Water Environment* (La Sociedad del Saber y el Medio Ambiente Hídrico), Unesco, París, 1999.

Terminología

Para los objetivos de este artículo y sin entrar en una descripción o un razonamiento más deta-

llados, definimos los siguientes términos:

Enseñanza: el proceso de aprendizaje en el que el principal objetivo es la transferencia de conocimiento.

Formación Profesional: el proceso de aprendizaje en el que el principal objetivo es la transferencia de habilidades.

Conocimiento: la capacidad para comprender y pensar de forma lógica, científica y estratégica sobre los fenómenos que hemos aprendido para comprenderlos.

Habilidades: la capacidad para llevar a cabo, de forma mental o física, tareas bien definidas.

En este punto puede comprenderse por qué generalmente se usan juntas "enseñanza y formación profesional", porque "conocimiento y habilidades" también

La enseñanza y la formación profesional continua (CET) se define como una enseñanza y una formación profesional no oficial y dirigida a aquellos que trabajan o buscan empleo después de su instrucción y formación oficial. Por esta razón, los métodos de la CET varían mucho y pueden constar de varios modos de ejecución. También son importantes para la CET las técnicas y herramientas adecuadas y se deben elegir según el grupo al que se dirige y los objetivos que se quieren alcanzar.

Entre las estrategias de la CET están incluidas las técnicas de valoración de la calidad. Son posibles enfoques diferentes. No se debe considerar solo la eficiencia, sino también la eficacia de la CET. Todas las partes interesadas deberían ser conscientes del verdadero papel de la CET en la sociedad del saber.

* Profesor de Hidrología, Vrije Universiteit Brussel, Bélgica
Correo electrónico: preniers@vub.ac.be

van juntos: siempre deberían estar equilibrados y de hecho son procesos interactivos. Alguien que tenga conocimiento sobre una tarea (es decir, que comprenda el por qué) pero que no tenga las habilidades para llevar a cabo la tarea (es decir, el cómo) sería un ciudadano "pobre". De forma parecida, una persona hábil sin un conocimiento razonable de su trabajo (es decir, sin comprender el por qué) también sería un ciudadano "pobre". Un proceso de aprendizaje correcto debería desarrollar ambas capacidades de manera simultánea. De una sociedad que tenga muchos ciudadanos "pobres" podría decirse que es una sociedad "pobre" y, verdaderamente, el desarrollo económico de una sociedad está limitado por el conocimiento y las destrezas de todos sus ciudadanos a todos los niveles. El término "economía basada en el conocimiento (y basada en las habilidades)" expresa realmente este concepto.

Enseñanza y formación profesional continua (CET): es un término global que se refiere a los métodos o tipos, con sus diferentes técnicas y herramientas, para aumentar el proceso de aprendizaje de una forma más o menos estructurada para aquellos que hayan dejado el sistema oficial de enseñanza y formación profesional. Por ello se define a menudo la CET como enseñanza y formación profesional no oficial.

Enseñanza y formación profesional oficial: es el aprendizaje dentro de un sistema escolar regular y

altamente estructurado, obligatorio para todos los jóvenes hasta una cierta edad.

Incluye, además, los sistemas de formación (y de enseñanza) profesionales tales como sistemas de enseñanza y de formación profesional universitarios o académicos. Es lo contrario a la enseñanza y formación profesional informal.

Enseñanza y formación profesional informal: tanto la enseñanza y la formación profesional oficial como la CET serían imposibles sin su parte informal. La sociedad y su entorno sociocultural nos enseña, considerándolo todo de una forma no estructurada y a menudo caótica, desde el mismo momento en que nacemos y hasta el fin de nuestros días. Pero una sociedad moderna no puede sustentarse sin los sistemas de enseñanza y de formación profesional oficiales y no oficiales.

Pero, ¿qué es el aprendizaje?

El aprendizaje es un proceso de construcción del significado y del conocimiento como consecuencia de un entorno de aprendizaje organizado de un modo más o menos eficaz (véase más arriba) de tal forma que se provoca y se asegura un comportamiento adaptado del aprendiz a través del refuerzo y de la retroalimentación. (Grupo de Coimbra, 1998, 21)

TÉCNICAS DE APOYO	MÉTODOS DE EJECUCIÓN					
	Formación en el trabajo, aprendizaje de persona a persona, formación o preparación en casa	Enseñanza en las aulas, cursos hechos a medida de la persona	Aprendizaje abierto o flexible	Reuniones de trabajo, curso acelerado, seminario (itinerante), escuela de verano	Conferencias sobre las especialidades, visitas técnicas	Autoaprendizaje
<ul style="list-style-type: none"> - Lápiz y papel o encerado - Material gráfico y escrito - Material de autoestudio (cursos por correspondencia) - Paquetes de aprendizaje - Ayudas audiovisuales (transparencias, diapositivas, cintas de video) - Emisiones de radio y de televisión (RTB) - Paquetes de software - Sistemas de educación a distancia (DLS) * emisiones vía satélite * conferencias a través del ordenador - Enseñanza o aprendizaje asistidos por ordenador (CAI o CÁL) - CD-ROM - VIDEODISCO - HIPERTEXTO - INTERNET 						

Nivel decreciente de vigilancia

Nivel creciente de tecnologías educativas

Figura 1 — Clasificación de los métodos de enseñanza y de formación profesional continuos (adaptado a partir de Van der Beken, 1998)

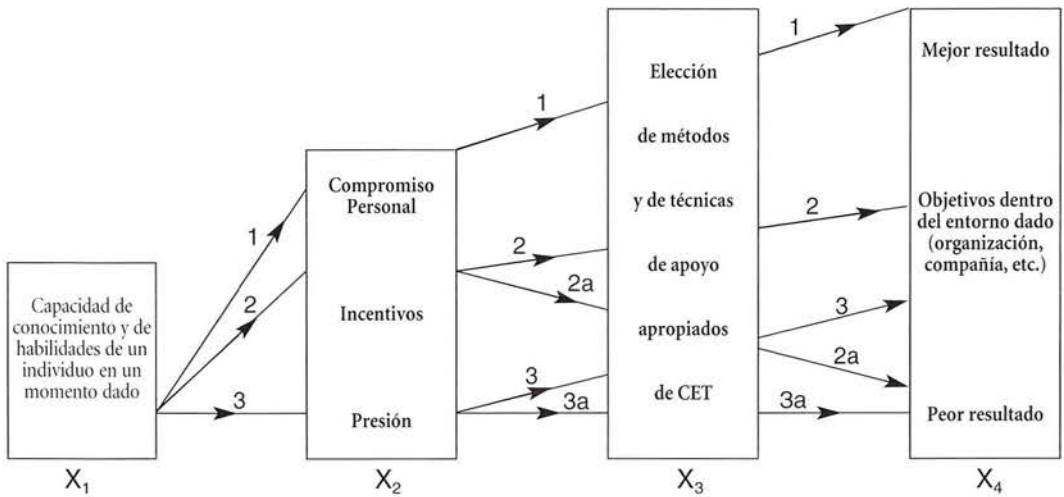


Figura 2 - El concepto de armonización del parámetro de Gilbrich (adaptado a partir de Van der Beken, 1993)

Los estímulos, la motivación, las didácticas y las estrategias y los recursos apropiados de aprendizaje son elementos importantes en este proceso de aprendizaje y por lo tanto forman las características esenciales de todo tipo de enseñanza y de formación profesional, incluida la CET. Aquí deberíamos tratar el papel de la información (y la llamada sociedad de la información).

No es raro leer artículos en la prensa en los que se confunden totalmente “información” con “conocimiento”. Cuando leemos sobre lo que se ha dado en llamar “gestión del conocimiento”, un concepto de moda en los negocios de todo tipo, se dice muy poco o nada sobre el proceso de “aprendizaje”. En un proceso de aprendizaje eficaz, la información debe ser filtrada y ordenada, elegida y preparada intensivamente antes de que pueda ser ofertada.

El aprendiz debe integrar la información recién adquirida con el conocimiento ya existente en su cerebro. La fabricación del significado y la construcción del conocimiento se realizan a través de una negociación activa en la que la información es interpretada y absorbida dentro de nuestro entendimiento existente del mundo (Grupo de Coimbra, 1998, 30-31).

Ni que decir tiene que la información por sí sola no es suficiente para desarrollar la capacidad de nadie para llevar a cabo una tarea. La conversión de la información en conocimiento y habilidades eficaces es la esencia del paradigma del aprendizaje.

Imaginar el conocimiento como una colección de informaciones parece despojarse del concepto de toda su vida. El conocimiento reside en el usuario y no en la colección. Lo que importa es cómo reacciona el usuario a un conjunto de informaciones. (Churchman, citado por Anderson, 1999).

Por último, ¿qué es la competencia? Es la capacidad de llevar a cabo un conjunto de tareas para las que se necesita cierto conocimiento y ciertas habilidades. Evidentemente, este conjunto de tareas está vinculado a un trabajo o a una profesión. Como hay multitud de trabajos, las profesiones están vinculadas a menudo a esos trabajos. No es probable que ningún sistema de enseñanza y de formación profesional oficial pueda preparar a un individuo para todo el abanico de competencias. De ahí el papel primordial de la CET y del aprendizaje a lo largo de toda la vida. Wessel (1999) también introduce conceptos como la aptitud, la actitud y el comportamiento como elementos de competencia.

Métodos y objetivos de la CET

En la Figura 1 se da una visión de conjunto de los métodos de ejecución, de las técnicas y de las herramientas de CET, adaptados y actualizados a partir de Van der Beken (1993). En cuanto a lo que se ha tratado más arriba sobre el proceso de aprendizaje, es importante destacar el nivel de vigilancia del método de CET y el grado de tecnología y de desarrollo de las herramientas. Debería usarse esta tabla junto con el

concepto de armonización del parámetro de Gilbrich, que se muestra en la Figura 2 (Van der Beken, 1993):

$$Y = f(X_1, X_2, X_3)$$

Realmente es esencial conocer el grupo al que se dirige y los objetivos del programa de CET en el momento de elegir el método de CET. Más aún, la motivación del individuo en el grupo al que va dirigido el programa es de vital importancia. Por lo tanto, el grupo al que va dirigido el programa debería ser lo más homogéneo posible, si muchos individuos siguen el mismo programa de CET. Este requisito entra a menudo en conflicto con la relación coste-beneficio, en la que es un elemento clave el número de participantes en un programa dado de CET.

Bien el proveedor de la CET, o bien la organización que lo haya encargado, deberían formular claramente los objetivos del programa de CET. Se necesita una estrategia que combine todo lo que se ha señalado antes.

Estrategias de la CET

Los proveedores de CET son todas aquellas organizaciones, a menudo instituciones de enseñanza y de formación profesional, que ofrecen programas de CET regularmente (p. ej. un curso de postgrado de varias semanas o meses, todos los años) o de forma *ad hoc* (p. ej. seminarios, reuniones de trabajo o cursos de

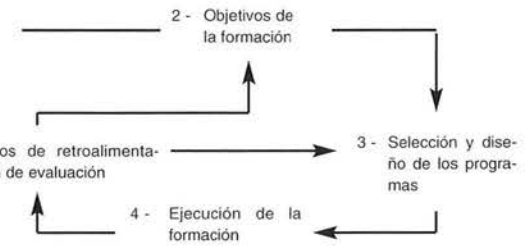


Figura 3 — El ciclo sistemático de CET (según Bramley, Van der Beken, 1996)

formación profesional de unos pocos días). Obviamente los contenidos o las materias de estos programas ofrecidos por los proveedores de CET deberían satisfacer los objetivos de las otras partes implicadas: el "patrón", que tal vez desee pagar la CET de su "empleado/a" que asiste al programa de CET.

Hay veces en que la relación entre estas partes implicadas (el proveedor de la CET, el empleado y el participante) es diferente. También se puede ofrecer la CET a individuos que todavía no trabajan o que están buscando un (nuevo) empleo. Aquí la otra parte interesada, que define los objetivos del programa de CET, debería ser el "mercado de trabajo".

Otro caso sería aquel en el que la CET está organizada por un (gran) patrón (llamada formación profesional desde el hogar o en el trabajo), para lo cual se puede contratar especialización externa. En cualquier caso, la relación entre las distintas partes implicadas, sus motivaciones y sus objetivos deben ser claros y comprenderse bien. La definición de la "competencia" que debería adquirirse al final de los programas es, por supuesto, de máxima importancia. Wessel (1999),

160

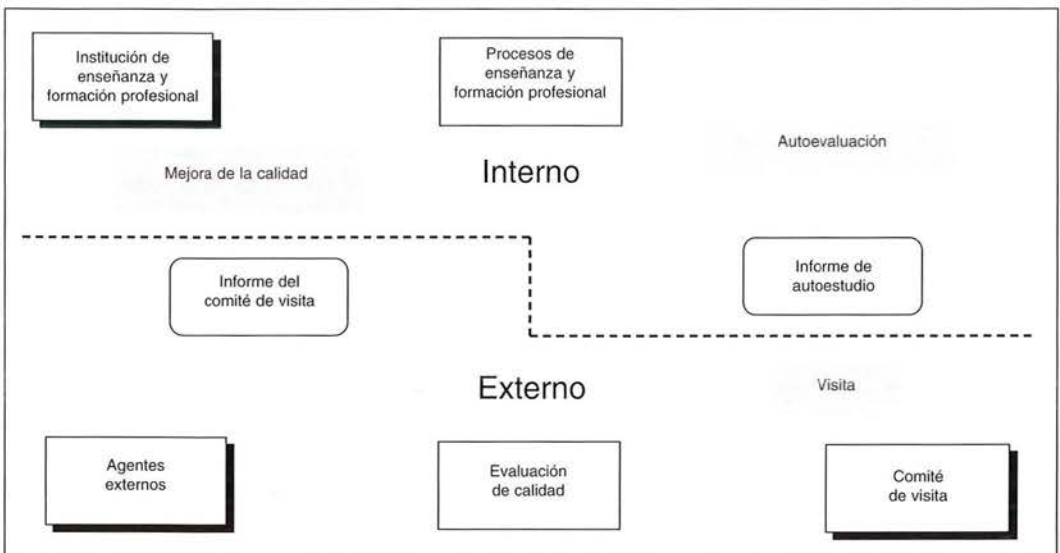


Figura 4 — El ciclo de evaluación de calidad (según IRDAC, Van der Beken, 1996)

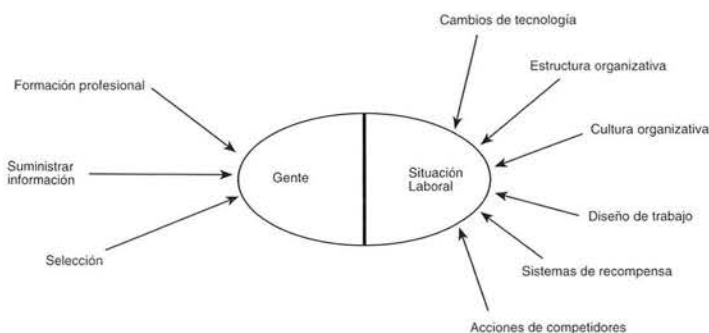


Figura 5 — Interacción entre la gente y la situación laboral (según Bramley, Van der Beken, 1996)

sugiere cómo definir estas competencias para un trabajo probado. Hay un ciclo sistemático de CET de identificación de las necesidades de formación profesional, de definición de los objetivos (y de las competencias) de formación profesional, de selección de los métodos de ejecución y de las técnicas de apoyo, de evaluación y de retroalimentación (Figura 3).

El concepto y la práctica globales de evaluación de la calidad deberían ser parte de toda estrategia de CET. Un ciclo de evaluación de la calidad (Figura 4) debería tener una parte interna y otra externa. Van der Berghe (1999) considera el procedimiento de autoevaluación como el más importante.

La sociedad del saber

El éxito en el trabajo y la satisfacción personal en su ejecución (la competencia) es, en verdad, el fin último de todos nuestros sistemas educativos y de formación profesional (oficiales, no oficiales e informales). Pero la evaluación o la medida de esta ejecución, en el contexto de una organización —o de la sociedad en general— implica la evaluación de los procedimientos y comportamiento del equipo o del grupo. En otras palabras, la eficacia de la enseñanza y de la formación profesional debería ser evaluada investigando la eficacia de (parte de) la organización en la que trabaja el individuo, tanto en el trabajo actual como en los posteriores (Figura 5).

La valoración de la calidad, sea interna o externa, debería, por lo tanto, considerar también la efectividad para la situación laboral y para la sociedad en general. Es esta efectividad lo que importa en una verdadera “sociedad del saber”, en la que todas las partes interesadas trabajan siempre para conseguir mejorar los procesos de aprendizaje. La CET es uno de los temas más importantes de nuestra sociedad.

Referencias

- ANDERSON, F., 1999: The challenge of leveraging the Internet for a sustainable water management agenda: enabling global cooperation and local initiatives. *Water International*, 24.2:126-139.
- BOGARDI, J., W. H. GILBRICH, A. VAN DER BEKEN y R. WOOLDRIDGE, 1994: *Blue-print CET-WARE — Continuing Education and Training for Water Resources Engineering: A user-tool for CET-WARE organisers*. TECHWARE, Bruselas, Bélgica, 27 pp.
- GRUPO DE COIMBRA, 1998: *Long Term Strategy for ODL in University Environments and Virtual Mobility*. Bruselas, Bélgica, 104 pp. <http://www.dipoli.hut/fi/org/humanities/>.
- GILBRICH, W. H., 1997: *Guide to Educational Terminology for the purpose of the European Thematic Network of Education and Training (ETNET) for Environment-Water*. Bruselas, Bélgica, 27 pp. <http://etnet.vub.ac.be>.
- UNESCO, 1991: *World Education Report*. Paris.
- VAN DEN BERGHE, W., 1999: Self-assessment as the cornerstone of quality management in training. Se publicará en las Actas del Simposio Internacional (“The Learning Society and the Water Environment”) sobre la sociedad del saber y el medio ambiente hídrico, Unesco, Paris.
- VAN DER BEKEN, A., 1993: Continuing education in hydrology. Documentos Técnicos de Hidrología, SC-93/WS.27, IHP-IV Proyecto E-4.1, Unesco, Paris, 47 pp.
- VAN DER BEKEN, A., 1994: Some thoughts on education and training for water resources development. (Algunas ideas sobre la enseñanza y la formación profesional para el desarrollo de los recursos hídricos). *Boletín de la OMM* 43 (4), 307-312.
- VAN DER BEKEN, A., 1996: Efficiency or effectiveness in courses evaluation. Aparece en: *Actas de la reunión de trabajo de Praga “Pasado, presente y futuro de la educación de postgrado de hidrología”, 29-31 de agosto de 1994*. (Ed. H. Salz), UNESCO IHP-IV Proyecto E-3.1, 19-23 pp.
- WESSEL, J., 1999: *A Guide to the Needs of Education and Training in the Water Sector: Towards a Compendium for Water-related Competencies*. ETNET ENVIRONMENT-WATER, Bruselas, Bélgica, 64 pp. <http://etnet.vub.ac.be>. □