

Oiga, que parezco tonto delante del ordenador.

Pilar BARAHONA FIBLA
Consultora FOAD
pilar.barahona@educagri.fr

Resumén

Las tasas de abandono en la formación a distancia son bastante impresionantes, la razón principal invocada es la de la soledad. Acoger al aprendiente antes de iniciar la formación y elaborar con él el contenido de la formación, la co-escritura de los objetivos pedagógicos pueden garantizar la motivación y su implicación. De este modo optimizar la transferencia de conocimientos a su realidad profesional o formativa. Podremos ver un ejemplo de acogida en un dispositivo de aprendizaje de idiomas a distancia, concretamente el español.

Palabras clave: acogida, aprendiente, co-formación, a distancia, personalización del aprendizaje, autoformación, actividad, co-, evaluación.

Cuando empecé a enseñar a distancia, hace ya ocho años, el comentario del título era el que más temía, y el que más oí. Gracias a comentarios de este tipo, pude analizar el por qué del gran problema del aprendiente a distancia: la soledad.

La enseñanza a distancia existe desde hace más de un siglo, el aprendizaje a distancia, me atrevería a decir que mucho menos. Aparte del debate sobre las diferencias entre enseñar y aprender, adquirir una cultura general y adquirir la capacidad de aprender, lo importante es cómo enseñamos a aprender a nuestros aprendientes, cuales van a ser las dinámicas empleadas para que a distancia no se sientan solos, ni se aburran. Porque memorables son las tasas de abandono en el aprendizaje a distancia.

He tenido la ocasión de trabajar en centros de formación no reglada, concretamente, centros¹ que acogen un público excluido de la formación reglada, bien sea por el nivel académico, bien por el comportamiento en el aula. Y trabajando con ellos observé que acogían a los alumnos y la palabra acogida es muy importante, como podrán ver más tarde. Este tipo de centros consigue que cada aprendiente se sienta único, y de hecho personalizan el aprendizaje. Un poco como trabajar respetando los estilos de aprendizaje, pero desde un enfoque además socio-afectivo. Y me dije, ¿por qué no acoger de forma distinta a todos los aprendientes sea cual sea su dispositivo?. Porque la acogida administrativa y la evaluación de conocimientos previos existía, pero ya no tanto la valorización de potencialidades, el nivel de habilidades, y menos aún una acogida socio-afectiva.

Prefiero decir personalizar el aprendizaje, porque individualizar se declina de individual que significa también solo, y esa es la representación del aprendizaje a distancia: aprender solo. El término de personalizar, significa adaptación a la persona, como un traje de sastre. Y ese es mi objetivo en la formación a distancia, adaptar el dispositivo a la persona.

Las ofertas de enseñanza y formación a distancia que solemos encontrar por internet, anunciadas en revistas o periódicos, nos venden la formación como la panacea del aprendizaje. Esloganes fascinantes sobre lo que seremos después: veterinarios con horarios de rentista, maquilladoras encantadas de trabajar 10 horas seguidas, decoradores de interiores fashion, ingenieros de viaductos supersónicos... sólo por citar algunos ejemplos. Y algunos al inscribirnos hasta nos regalan... ¡un boli! Pero, ¿por qué ante tantas expectativas los aprendientes siguen abandonando?, ¿por qué actualmente se rumorea que la enseñanza a distancia está en crisis? En un congreso celebrado en 1997² centrado en la opinión de los usuarios de la formación a distancia, Christian Battaglia, ya destacaba como principales críticas de los usuarios:

- la poca o nula capacitación tecnológica de base (word, envío de mails...)
- la autonomía
- la no presencia permanente de un profesor
- la metodología de aprendizaje

¹ Estos centros son los APP : Atelier de Pédagogie Personnalisée <http://app.algora.org/>

² « Formations ouvertes et à distance : le point de vue des usagers » Journée d'étude du 28 novembre 1997
Actes édités par Viviane Glickman. INRP 1999

- la focalización en la tecnología dejando de lado la innovación pedagógica

Y yo añadiría a la lista: la socialización y la motivación.

A menudo los dispositivos de formación a distancia ofrecen formaciones clásicas con herramientas modernas. Sustancialmente no han cambiado tanto, y metodológicamente tampoco han revolucionado la pedagogía. Quizás porque hemos querido ir más rápido que la luz, sin reflexionar previamente en qué proponer teniendo en cuenta, no tanto el contenido, sino el aprendiente. Hasta ahora se hablaba de formación a distancia, formación presencial, y poco a poco vamos hacia una formación mixta, que incluya ámbos tipos. Lo interesante y realmente apasionante son las nuevas relaciones pedagógicas que se crean así como las posibilidades que se abren para la innovación pedagógica. La innovación tecnológica, desde mi punto de vista, nos ofrece actualmente toda una batería de plataformas y posibilidades fascinantes, pero poca, muy poquita pedagogía, igual porque no es su trabajo y somos nosotros, los formadores, los didactizadores quienes tenemos que ponernos manos a la obra.

La acogida en un dispositivo de formación

Pasaré por alto la parte administrativa y el análisis de necesidades entre la empresa contratante y la oferta de formación, y focalizaré mi trabajo en la parte pedagógica.

Para presentar la acogida me apoyaré tomando como ejemplo un dispositivo de formación lingüística, el marco es el siguiente: formación no reglada. Profesionales del mundo agrícola. Concretamente estudiaremos el aprendizaje de Monique, una responsable del departamento de documentación en un centro de transformación agroalimentaria que quiso aprender español por los numerosos intercambios de estudiantes entre su centro y centros españoles.

El cuestionario

La acogida no se limita en enviarles el formulario de inscripción, sino en acogerles pedagógicamente. Vamos a aprovechar esta fase para conocer mejor al aprendiente. Toma su tiempo, pero merece la pena pues los resultados suelen ser motivadores. Y, ¿qué queremos conocer? Pues queremos saber cómo se lleva con la tecnología, si se desenvuelve bien o si por el contrario forma parte de lo que se tiende a llamar como e-analfabetos, cuál es su metodología de aprendizaje, cómo se representa el aprendizaje en sí y concretamente el aprendizaje a distancia, cuales son sus experiencias, qué le motiva a aprender y como es su modo de relación con los demás.

Esta acogida podemos hacerla de dos formas distintas, depende de la rapidez con la que quieran empezar a estudiar. Cuando se trata de empresas, no hay mucho tiempo y optamos por hacer la acogida administrativa y la pedagógica al mismo tiempo. Cuando tenemos tiempo hacemos una acogida como la que sigue.

Cuando un aprendiente quiere aprender español, antes de inscribirse, le enviamos un cuestionario cortito, el objetivo es que el aprendiente reflexione sobre el aprendizaje que va a realizar y, concretamente el aprendizaje a distancia, el aprendizaje de idiomas y finalmente empezar a implicarlo en el mismo. En este cuestionario, relevaremos:

1.- La representación del aprendizaje.

Cuál es su formación inicial, qué diplomas tiene. Saber si ya se ha formado por su cuenta o no, dónde y cómo lo ha hecho. Si ya ha aprendido alguna vez a distancia. Si participa en algún foro en Internet, saber si ya se ha formado solo a algo, etc...

Queremos saber que tipo de estudiante ha sido, para ver cual es la relación que ha mantenido con los profesores y saber qué tipo de aprendiente será. Cuáles han sido los efectos y afectos de la formación reglada.

2.- La motivación

Por qué aprende español, cuáles son sus objetivos, ha sido una decisión propia o de la dirección. Su formación forma parte de una estrategia de empresa...

Concretamente queremos saber si hay una adecuación entre la formación solicitada por la dirección (ya sea esta el director del centro o el director de la empresa) y lo que el aprendiente espera de la formación. Si su objetivo de formación es profesional o personal.

Si conocemos la motivación del aprendiente, podremos establecer un programa adecuado a sus necesidades y de este modo la transferencia al ámbito laboral se hace sola.

3.- Metodología

¿Cómo suele aprender? Queremos saber cual es su grado de autonomía y de paso también cuestionamos sobre sus conocimientos de base informáticos.

4.- Su nivel de idioma.

Mediante una redacción cortita en la cual podremos observar sus conocimientos formales del idioma. Concordancias, tiempos, preposiciones, sintáxis...

En el caso de Monique esta primera parte le ayudó a reflexionar sobre el trabajo que le supondría aprender a distancia, porque la iniciativa fue suya, no de su director y por lo tanto tendría que aprender también fuera de sus horas laborables. Aún así, su director le concedió 10 horas de formación, de las cuales 7 de comunicación on-line (utilización del teléfono e internet) en un periodo de cinco meses. Monique está acostumbrada a hacer formaciones, pero no evaluaba muy bien lo que suponía aprender un idioma a distancia, como vería más tarde.

La entrevista

Una vez recibido el cuestionario y teniendo en mano ya algunos elementos, podemos pasar a la siguiente fase que corresponde a la entrevista. Le llamamos por teléfono, previa cita, y durante la entrevista vamos más allá de lo expresado en el cuestionario. Es decir, confirmamos o infirmamos algunas de las representaciones. Les proponemos modalidades de aprendizaje a distancia y sobre todo, le vamos a proponer una actividad evaluativa de habilidades técnicas.

La dicha actividad consiste en hacer una búsqueda dirigida por internet. Cuando haya encontrado una respuesta a nuestra pregunta, nos la envía por mail.

Tras esta actividad, ya podremos proponerle un diagnóstico con herramientas para ayudarle a gestionar mejor su trabajo a distancia y a iniciarle, si fuera necesario a la autoformación, como por ejemplo:

- técnicas de organización
- técnicas de aprendizaje
- técnicas de búsqueda de información ...

Tras esta fase el aprendiente desmitificará internet y el aprendizaje a distancia. Valorará en su justa medida el autoaprendizaje y el trabajo que supone aprender desde casa sin la presencia y estímulo del profesor. Y nosotros podremos establecer la siguiente correlación:

motivación fuerte → metacompetencia baja
motivación fuerte → metacompetencia alta
motivación baja → metacompetencia alta
motivación baja → metacompetencia alta

En el caso de Monique, la correlación era la siguiente: motivación baja → metacompetencia alta. Conocía el entorno internet perfectamente, de hecho ha creado varias páginas web. Aunque aparentemente al recibir el cuestionario su motivación era alta, tras la entrevista pudo darse cuenta del trabajo que le supondría y evidentemente la motivación bajó. Su nivel de idioma era bajo.

Actualmente la acogida está convirtiéndose en un dispositivo en si mismo. De hecho tuve la ocasión de trabajar con un centro de formación profesional superior y realizamos únicamente un dispositivo de acogida de aspirantes a realizar una FA/D³. Antes este centro realizaba una evaluación para conocer los conocimientos previos respecto al contenido de la formación, sin valorar las potencialidades, ni el nivel de habilidades. Al acabar el dispositivo la dirección de este centro de formación llevó la lógica de la formación abierta al límite de no aceptar algunos

³ FA/D : Formación abierta y/o a distancia

aprendientes porque sabían de antemano que la FA/D no era para ellos y proponerles únicamente una formación presencial.

El proyecto del aprendiente

Ya sabemos que la tecnología no es un motor de motivación que dure. Los dispositivos en los que he participado he intentado que el aprendiente sea quien cree las situaciones de aprendizaje para que la motivación venga de su parte y no del resultado final en un examen. Dicho con otras palabras, para que la formación tenga sentido para el aprendiente. Para ello el proyecto se convierte en una parte esencial de la acogida.

En la fase precedente, hacer hablar al aprendiente sobre su objetivo de formación le lleva a hablar de su proyecto: vacaciones, profesional, interés... En esta fase vamos a concretizar con él su proyecto. El aprendiente es co-autor del proyecto.

Según quiera utilizar el idioma, se le presentan una serie de situaciones de comunicación. El elegirá las que crea más convenientes en un primer momento. Por ejemplo, si quiere hacer turismo, le presentaremos como situaciones de comunicación el reservar una habitación, ir al restaurante, hacer visitas turísticas, etc... El formador, didactizará las situaciones de comunicación, para que cada situación sea también un objeto pedagógico.

Toda situación tiene un objetivo global, por ejemplo: presentarse a alguien. También tiene funciones y nociones gramaticales. Por ejemplo: presentarse a alguien en presente de indicativo utilizando verbos irregulares. Asesoramiento sobre el material de apoyo. Plazo de realización. La evaluación está implícita en toda la situación de comunicación.

Cuando trabajamos con empresas, llegados a este punto, contractualizamos la formación, realizando un contrato pedagógico de formación. El compromiso entre la dirección, el trabajador y el centro de formación formalizado.

Ejemplo de un dispositivo lingüístico

Actividades de comunicación

No es lo mismo una actividad que una simulación. La diferencia estriba en la artificialidad de la segunda. Es decir. Al crear simulaciones, por muy naturales que sean las situaciones de comunicación que se proponen, no salen del marco del dispositivo de formación ni de la interrelación entre aprendiente-formador. La actividad, por el contrario, se desarrolla fuera del dispositivo de formación. El dispositivo se convierte así en un material de apoyo, un medio para conseguir los objetivos que se han marcado. El rol del formador es el de acompañar, asesorar. Evidentemente, algunos aprendientes necesitan simulaciones para sentirse seguros. Pero en cuanto podemos, les pasamos a situaciones de comunicación reales.

Con Monique empecé simulando situaciones de comunicación. Ella debía de preparar con la ayuda de dos referencias bibliográficas y un CD-ROM su presentación, decir donde trabajaba, hablar un poco del centro, etc... Al cabo de cuatro contactos telefónicos, ya se lanzó en las situaciones de comunicación real. Realizamos un primer proyecto que era el de hacer una presentación en español de su centro durante la próxima llegada de un grupo de estudiantes peruanos.

Otro objetivo de las situaciones de comunicación reales es la multiplicidad de interlocutores. Siendo estos no formadores, sino personas que ejercen una profesión y que por lo tanto no intuirán, como puede hacerlo un formador, qué quieren decir.

Monique llamó por teléfono a un centro colaborador español para informarse de cómo funcionaba dicho centro. Realizó varias llamadas con preguntas muy concretas antes de lanzarse en una discusión.

Intentamos realizar situaciones de comunicación globales, es decir, que incluyan: expresión escrita, expresión oral, comprensión escrita, comprensión oral e interactividad oral. El factor intercultural es transversal a toda situación de comunicación, lo cual en el caso del aprendizaje del español presenta cierta complejidad, puesto que los países de habla hispana son multitud, pero gracias a

internet, es fácil preguntar a un chileno, uruguayo, ecuatoriano, cómo actúan en sus países en ciertas situaciones.

Constantemente ofrecemos materiales de apoyo, escrito y oral, a nuestros aprendientes: fichas con contenidos gramaticales, comunicativos...

El resultado de este modo de aprendizaje es el siguiente:

- una mayor motivación
- una mayor capacitación a trabajar en autoformación
- una implicación prácticamente total del aprendiente en su formación.

Por otro lado, el hecho de trabajar con situaciones de formación permite adecuar constantemente los objetivos pedagógicos al nivel y evolución del aprendiente.

Los progresos orales de Monique hicieron que su motivación aumentara. El día en que llegó la comitiva peruana a su centro pudo hacer la presentación en español, tuvo dudas, pero no dudó en continuar. Estuvo año y medio preparando una oposición y el próximo año quiere preparar un viaje de estudios a España, concretamente a marisquerías y piscifactorías atlánticas.

Evaluación

La evaluación es constantemente formativa, por lo que no hay evaluación final. Pero no sólo el aprendiente está en continuo proceso de evaluación, sino que el dispositivo también, ya que el aprendiente lo evalúa durante la formación.

Resultado

La acogida necesita su tiempo, pero la experiencia me ha demostrado que acoger al aprendiente es imprescindible. Para él, y para el formador. Se crea un clima de confianza y de seguridad que minimiza la frialdad del ordenador.

En el caso concreto de una formación lingüística, por muy global que se quiera, el aprendizaje tiene sus límites:

- imposibilidad de conocer la comunicación gestual
- problemas técnicos: configuración de ordenadores, definición de la imagen cuando trabajamos con webcam...
- el coste de las llamadas telefónicas

Sin embargo, el aprendiente adquiere nuevos métodos de trabajo: autoformación, selección de información, gestión de información, aprendizaje colaborativo... Y desde el punto de vista del idioma, aprende en situaciones reales de comunicación que ha generado el mismo al haber identificado sus necesidades en la fase de acogida.

Ahora, lo último que he escuchado es :

- ¿Sabes lo que me ha dicho un señor de Jaen?, que, para desayunar toma pan con aceite de oliva.

Cierto, para un francés que conoce los efectos beneficios del aceite de oliva desde hace poco tiempo, desayunar pan con aceite es aún un acto de barbarie gastronómica, y eso que no sabe que hay quien pasa antes ajo por el pan. Pero, ¿qué cara ponemos nosotros cuando nos explican como hinchan el hígado de los patos para hacer luego el foie gras?

Bibliografía

BARZUCCHETTI, S; CLAUDE, JF. (1995) Evaluation de la formation et performance de l'entreprise. Paris : Editions Liaisons

RUANO-BORBALAN, JC. (1998) Eduquer et former. Paris : Sciences Humaines

MUCCHIELLE, R. (1972) Les méthodes actives dans la pédagogie des adultes. Paris : ESF

ZIMMERMAN, B ; BONNER, S; KOVACH, R. (2000) Des apprenants autonomes. Autoregularisation des apprentissages. Bruxelles : DeBoeck

WEINSSTEIN, CH ; HUME, LM. (2001) Stratégies pour un apprentissage durable. Bruxelles : DeBoeck

BIENAIME, D; PAVIET-SALOMON, O. (1997) Le projet. Outils pour un projet de formation. Paris : L'Harmattan

DUVEAU-PATUREAU, V. (2003) Formations ouvertes et à distance : l'opportunité de re-intérrerger nos pratiques. Paris : Ranfor. Dossier documentaire.

Webgrafía

www.edu.psc-cfp.qc.ca El aprendizaje en la formación continua

www.ice.deusto.es Estilos de aprendizaje

www.fas.umontreal.ca/com/com3561/bta/scen/frame1B.html Escenarios pedagógicos