

DISEÑO Y PLANIFICACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL

Rosalía Romero Tena
Purificación Toledo Morales

1. BASES PSICOLÓGICAS Y PEDAGÓGICAS DEL APRENDIZAJE ADULTO.

¿Qué es una persona adulta?. Podemos entender por adulto a toda persona que se considera que ha crecido, es decir, que ha adquirido un statu de edad, cierta madurez y autonomía. Para González (1996) una persona adulta es aquella que está en condiciones de: a) aceptar responsabilidades, b) actuar bajo el dominio de la razón y c) equilibrar su personalidad.

Son dos los aspectos que definen la situación de adultez (González, 1986):

- a. El devenir histórico, o lo que es lo mismo, los acontecimientos políticos, económicos y sociales que la persona le ha tocado vivir y que lo han marcado socialmente y culturalmente.
- b. El sistema socio-cultural y económico-laboral, que es el que determina los roles a asumir por los individuos y definen su statu de edad en cada estrato.

¿Características del alumno adulto?. Teniendo en cuenta lo dicho anteriormente, el alumno adulto se caracteriza porque es un "ser maduro, que es fruto de un proceso continuo de adaptación, autonomía y desarrollo histórico" (González y Gisbert, 1990: 8).

González y Gisbert (1990) distinguen cinco etapas en la educación de adultos:

- a) (21-25 años) comienzo de la edad adulta.
- b) (25-40 años) edad adulta media.
- c) (40-55 años) edad de la madurez.
- d) (55-65 años) edad del pre-retiro.
- e) (65- en adelante) tercera edad.

A la hora de trabajar con adultos es muy importante considerar la edad de estos en el momento de la planificación de las acciones formativas, ya que cada etapa posee unas características psicológicas distintas.

Debemos investigar y recabar información acerca de aspectos como: la personalidad de los adultos, capacidad física y sensorial, cualidades intelectuales, motivaciones, intereses y actitudes (González y Gisbert, 1990); ya que esto va a marcar la planificación que realicemos y nuestra propia actuación.

En cuanto al proceso de enseñanza-aprendizaje con adultos se fomenta la socialización a través de una educación abierta flexible y participativa, fomentando el desarrollo integral de la personalidad y permitiendo el desarrollo de capacidades más allá de las intelectuales. La metodología que se recomienda en este proceso educativo es la aplicación de dinámicas de grupos, no olvidando que estás deben

ser entendida no como un fin sino como un medio para alcanzar los objetivos marcados.

2. PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN: TIPOLOGÍAS.

Ferrández y Puente (1990: 20) definen la planificación como "la acción que posibilita poner en situación concreta un proyecto de enseñanza". Para ello el educador tiene que tomar una serie de decisiones que le ayuden a organizar, ejecutar y controlar una actividad didáctica determinada, en un contexto determinado y con un grupo de alumnos concretos.

La planificación es una fase intermedia entre el programa, que nos viene dado, y la ejecución de la acción docente con ese grupo de alumnos.

Zabalza (1987) señala algunos principios del proceso de programación: realidad, racionalidad, socialidad, publicidad, intencionalidad, sistematicidad y selectividad.

En la planificación de la educación de adultos es muy importante definir de forma operativa el ámbito en el que debe actuar. La tarea es difícil ya que ello va a depender de las características, objetivos, políticas y niveles de desarrollo de cada país.

Chong (2000) señala dos vías que pueden ser complementarias en planificación:

1. Determinación del universo de la educación de adultos teniendo en cuenta los grupos de edad involucrados;
2. Determinación del universo de la educación de adultos sobre la base de los objetivos, planteamientos y enfoques que generalmente se refieren a las características de la población atendida y a los métodos que se utilizan en los programas educativos ofrecidos.

No debemos de olvidar que la planificación de la educación de adultos (Chong, 2000):

1. Es parte de la planificación de la educación en su conjunto y de la planificación del desarrollo económico y social,
2. debe orientarse hacia la formación integral del adulto,
3. debe considerar las relaciones educación-trabajo y educación-cultura, y,
4. debe abarcar la atención de diversos grupos poblacionales: analfabetos, complementación de estudios, formación profesional y ocupacional, etc...

González (1996) señala los modelos utilizados en la planificación de educación de adultos:

1. Modelo escolar: el proceso de enseñanza-aprendizaje está previamente establecido, no se tiene en cuenta los destinatarios.
2. Modelo de mediación: el proceso didáctico viene dado por los destinatarios del aprendizaje que demanda un tipo de acción formativa.
3. Modelo de intervención: el proceso didáctico lo marca la institución que analiza los grupos o destinatarios para ofertarle un plan formativo.
4. Modelo de mercado o marketing: el proceso didáctico es atendido bajo la ley de la oferta y la demanda. Se hace detecta a priori las necesidades del grupo y se elabora una oferta formativa.

5. Modelo de autoaprendizaje: El proceso formativo nace del compromiso activo del grupo, y la acción didáctica es la guía y apoyo a partir de las demandas de los usuarios de la formación.

Las fases a seguir en la programación de cualquier acción formativa con adultos es la siguiente:

1. Analizar el grupo de aprendizaje o destinatarios.
2. Establecer los objetivos.
3. Estructurar y organizar los contenidos.
4. Selección de estrategias metodológicas.
5. Selección de recursos didácticos.
6. Establecer criterios de evaluación.

3. DEFINICIÓN DE GRUPOS DESTINATARIOS.

Como ya hemos visto, la primera fase en todo proceso de planificación es realizar un análisis pormenorizado del contexto en el que se va a intervenir, con el objetivo de conocer el grupo destinatario de la acción formativa. El conocimiento de la realidad permite llevar a cabo con más precisión y eficacia las fases posteriores de la intervención educativa.

La Federación Española de Universidades Populares (1999) señala como destinatarios de educación de adultos a todos los hombres o mujeres, sin distinciones de capas sociales o niveles educativos, sin que ello suponga olvidarse de priorizar acciones para aquellos grupos más desfavorecidos.

Debemos conocer los destinatarios para saber qué tipo de acción formativa se va a realizar con ellos (MEC, 1986):

- a. Formación básica para el empleo (formación profesional).
- b. Formación de carácter ocupacional.
- c. Formación para ampliación de aspectos culturales.
- d. Formación de tipo compensatoria a la formación general o de base (alfabetización).
- e. Ocupación del tiempo libre.

Por ello, las acciones formativas con personas adultas han de estar centradas en los destinatarios y tender al desarrollo de competencias de tipo (C.E.E., 1987): personales (conocimiento de sí mismo, sus capacidades de razonamiento en la toma de decisiones, solucionar problemas, etc...), interpersonales (capacidad de aceptación de reglas de grupo, de trabajo, de autodisciplina, etc...), y de comprensión y conocimiento de temas distintos temas relacionados con el trabajo, el ocio y relaciones personas y familiares.

IDENTIFICAR DESTINATARIOS

- La edad de los destinatarios.
- Si es un colectivo solo de mujeres, de hombres o mixto.
- Si son o no trabajadores.
- Qué tipo de acción formativa se va a realizar.
- Competencias a desarrollar, etc...

4. EVALUACIÓN DE NECESIDADES.

Si consideramos que programar es "la acción que posibilita poner en situación concreta un proyecto de enseñanza" (Ferrández y Puente: 1990: 20), hemos de tener en cuenta un conjunto de acciones que el profesor ha de realizar sólo o en equipo. Programar es mucho más que la exposición de unidades de contenido de una materia que el alumno ha de aprender ya que dicha acción va a depender del contexto donde se va a realizar así como de las características de los sujetos implicados. Por ello es preciso no sólo saber tomar decisiones sino justificarlas y valorarlas. Toda programación ha de responder a los siguientes aspectos:

- Los intereses, capacidades, necesidades, experiencias etc.. de los alumnos.
- Los objetivos que persigues.

- Los contenidos que se van a trabajar.
- La metodología (estrategias, agrupamientos...etc) que desees utilizar.
- Las actividades, materiales y recursos disponibles
- La capacitación y actitud profesional y personal del educador.

Partiendo de estas premisas lo primero que nos plantearemos será el análisis del contexto para el que se va diseñar el plan de formación y por tanto nos adentraremos en detectar las necesidades del mismo. Todo ello con la finalidad de lograr un cambio o mejora en el colectivo con el que vamos a trabajar.

Ese análisis de la realidad cambia según la finalidad de mismo así podemos hablar de:

1. *Análisis de la realidad como diagnóstico.* Esta forma de entender el análisis se sitúa al inicio de la intervención, es decir, previamente al establecimiento y ejecución de un programa. Este análisis permite proponer los objetivos de la intervención, pero una vez que se ha elaborado el programa no vuelve a retomarse.
2. *Análisis de la realidad como determinación de necesidades.* Este análisis consta de dos etapas, en la primera la identificación de problemas permite definir los factores que están incidiendo en una situación, establecer las causas y consecuencias; y en el segundo se define la necesidad en función de los recursos y medios disponibles en el momento de afrontar el problema. La necesidad se define como "la diferencia entre lo que debe ser

(meta) y lo que es (realidad actual) (Sánchez Alonso, 1986:53). Con las necesidades no sólo se puede definir los objetivos sino las prioridades.

3. *Análisis de la realidad como investigación-acción*. Esta forma de entender la realidad trata de unir la teoría y la práctica. La investigación-acción aplica a la planificación el tener en cuenta la realidad productiva ya que se ha de contar con experiencias ya realizadas.
4. *Análisis de la realidad como evaluación*. Una vez identificado el problema y determinadas las necesidades, una vez investigadas las variables que afectan a un problema y las relaciones entre recursos y necesidades; el análisis consistirá en coger los resultados y contrastarlos o valorarlos a partir de un criterio (cualitativos, cuantitativos, económicos, educativos etc...)

En todos ellos encontramos tres dimensiones del análisis de la realidad:

- Es un proceso de investigación social en el ámbito de la intervención.
- En todos ellos existe una definición del problema, una recogida de información, un análisis de datos y la propuesta de alternativas para la toma de decisiones.
- Las técnicas de investigación utilizadas son comunes.

Algunos de los instrumentos que podemos utilizar para detectar necesidades pueden ser:

- Pruebas Orales
 - Exposición autónoma
 - Debate
 - Entrevista
- Pruebas Escritas
 - Pruebas de Composición
 - Estructuradas
- La observación Sistemática
 - Lista de Control
 - Registro de hechos anecdóticos
- El cuestionario

Con estos instrumentos podemos detectar o bien las necesidades percibidas, las necesidades expresadas, las normativas, las comparadas y/o las propectivas.

Ninguna situación de enseñanza-aprendizaje puede tener sentido en el vacío, es necesario hacer referencia exacta a quién se ha dirigido la acción, se trata, por tanto, de recabar datos relevantes (útiles y necesarios) para programar el proceso de enseñanza lo más real posible.

5. DETERMINACIÓN DE OBJETIVOS Y CONTENIDOS.

En la fase anterior hemos recabado información sobre la situación o contexto donde vamos a realizar la intervención formativa, con estos datos y siguiendo a Zabalza

(1997) hay que priorizar las necesidades y para ello podemos utilizar dos estrategias:

1. Ordenamiento de objetivos dando más importancia a aquellos que resultan más relevantes.
2. Magnitud de los déficit detectados en comparación con la situación deseada

Tras priorizar las necesidades comienzan la fase de diseño o establecimiento de objetivos, es un proceso de reflexión, depuración y explicitación. Estos objetivos pretenden señalar la dirección y meta del proceso de enseñanza-aprendizaje requiriendo diferentes niveles de abstracción: Objetivos Generales y Objetivos Didácticos.

En definitiva los objetivos señalan las metas hacia las que ha de encaminarse la actividad escolar, al definirlos con claridad se está facilitando la selección y la organización de los medios didácticos necesarios, marcan y hacen posible los criterios y los contenidos de evaluación.

A partir de los años 50 los objetivos se han formulado en términos de conductas observables pero este sistema tiene sus críticas, por un lado, es muy difícil predecir los resultados de la instrucción y por otro, la cantidad, el tipo y la calidad del aprendizaje que tiene lugar en el aula es predecible sólo en una mínima parte. Y por último, en determinadas áreas es imposible la evaluación en términos de conducta.

Con estas deficiencias detectadas en la formulación de objetivos en términos de conducta era de esperar que llegase una alternativa y fue Stenhouse el que propuso la formulación de objetivos como proceso. En esta se considera la estructura de actividades que se van a proponer y cuáles son las habilidades o destrezas que los alumnos deben manejar para realizarlas, habilidades que el alumno ya posee y que va acrecentar de forma progresiva.

Los objetivos se redactan en términos de capacidades. La capacidad es un potencial o aptitud que posee una persona para llegar a la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades. Son las posibilidades que cada persona tiene, que puede desarrollar y que le van a permitir realizar de forma permanente y por sí sólo, aprendizajes nuevos. Pueden clasificarse en:

- Capacidades referidas al desarrollo cognitivo o intelectual
- Capacidades referidas al desarrollo corporal y al campo de la salud.
- Capacidades referidas a desarrollar el equilibrio personal o afectivo.
- Capacidades referidas a las relaciones y a la integración social.
- Capacidades referidas al desarrollo moral o ético.

De esta forma en los objetivos actuales se consideran la estructura de las actividades que se proponen y cuáles son las habilidades o destrezas que los alumnos deben manejar para realizarlas.

El Objetivo Didáctico es aquel que precisa el tipo y el grado de aprendizaje que debe realizar el alumno en un momento determinado para llegar a adquirir las capacidades recogidas en los Objetivos Generales. Tiene la función de traducir en comportamientos y en aprendizajes concretos las capacidades expresadas en los generales.

- Utilizar las nuevas tecnología como vehículo de formación permanente de cara al futuro profesional (Objetivo General)

- Navegar por Internet para conocer páginas webs que contengan programas de formación o información sobre edificación y obra civil (Objetivo Didáctico).

Si en una acción formativa es importante tener determinadas las metas a donde queremos llegar, también lo es la selección de contenidos para alcanzarlas. El conocimiento científico se organiza y estructura en disciplinas para facilitar su comprensión, sin embargo esta división del conocimiento ha sido superada por lo que se llama interdisciplinariedad.

Los contenidos son el conjunto de teorías, hipótesis, proposiciones, modelos de pensamiento y acción característicos del desarrollo científico y genuino de la cultura de la sociedad en la que tiene lugar.

Los criterios para seleccionar y organizar los contenidos según González y Gairín (1995) son:

- Psicocéntrico.- adecuación de los contenidos a la forma de ser del alumno, sus intereses, actitudes etc...
- Logocéntrico.- adecuación según los contenidos de la disciplina.
- Empirocéntrico.-según las experiencias previas sobre el campo del saber.
- Sociocéntrico.- adecuación a las necesidades sociales sobre los individuales.
- Objetividad.- que se adecuen a los hechos reales.
- Actualidad.- que sea actual sin caer en modas.

Teniendo en cuenta estos criterios ahora llega el momento de construir y seleccionar los contenidos. Retomando la definición de Cesar Coll en la que se habla de conjunto de formas culturales y de saberes (conceptos, procedimientos y actitudes) seleccionados para formar parte de un programa de formación; podemos decir que hemos que redactar contenidos que recojan:

- a. Aprender hechos y conceptos. Significa que se es capaz de identificar, reconocer, clasificar, describir y comparar objetos, sucesos o ideas. SABER
- b. Aprender un procedimiento. Significa que se es capaz de utilizarlo en diversas situaciones y de diferentes maneras. SABER HACER
- c. Aprender un valor. Significa que se es capaz de regular el propio comportamiento de acuerdo con el principio normativo que dicho valor estipula. SABER SER.

Los mapas conceptuales. El término se asocia con las ideas de reforma educativa y se presenta como un instrumento para procurar el aprendizaje significativo de los contenidos. ¿qué tiene de especial esta técnica? ¿qué aporta como recurso?. El mapa conceptual es una representación gráfica, esquemática y fluida, donde se presentan los conceptos relacionados y organizados jerárquicamente.

Para poder realizarlos es necesario seleccionar los conceptos que son más representativos de un tema, los términos que lo configuran, después se ordenan jerárquicamente, de los más generales a los más específicos. Luego se establecen las relaciones con flechas y palabras enlace, se pueden relacionar de muchas maneras, pero hay que elegir aquellas que explican mejor el tema.

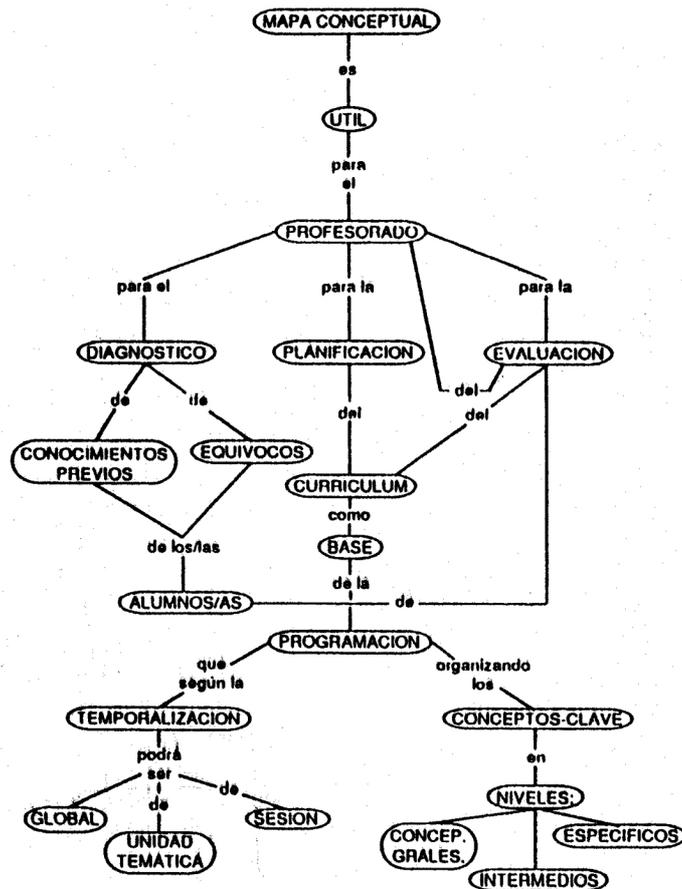


Gráfico nº 1.- Mapa conceptual de la definición de mapa conceptual.

El mapa conceptual además de procurar el aprendizaje significativo favorece el conocimiento y control de los procesos de aprendizaje necesarios para "aprender a aprender". Ya que favorece la autonomía del alumno al facilitarle el control de su proceso de aprendizaje. Aprender significativamente requiere una actividad intelectual, pero supone siempre la capacidad de utilizar realmente lo aprendido.

BIBLIOGRAFÍA.

CEE (1986). Políticas Educativas Europeas. Madrid: Popular.

CHONG (2000). La planificación en educación de adulto. Documento electrónico <http://rds2000.crefal.edu.mx/~cvelez/rp01/tiv.htm>.

ESCAÑO, J. Y GIL DE LA SERNA, M. (1998): El mapa conceptual. *Aula*, 14,77-83.

FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE UNIVERSIDADES POPULARES (1999). La educación de adultos como organización para el desarrollo social.

Documento electrónico <http://www.icer.como/2000joven/91/feup.htm>.

FERRÁNDEZ, A. Y PUENTE, J.M (1990): Educación de personas Adultas. *Psicopedagogía y Microdidáctica*, 2 , Diagrama. Madrid.

GONZÁLEZ, A.P. (1996). Hacia un nuevo modelo de formación de personas adultas. *Revista Diálogos*, Vol. 6-7, 5-10.

GONZÁLEZ, A.P. y GISBERT, M. (1990). Bases psicológicas de la educación de adultos. *Rev. Herramientas*, Nº 22, 7-9.

MEC (1986). Educación de adultos. Libro Blanco. Madrid. Servicio de publicaciones del MEC.

ONTORIA, A. Y OTROS (1992): *El mapa conceptual: una técnica para aprender*. Córdoba, Universidad Nacional de Educación a Distancia

RIAL, A. (1999). Planificación y desarrollo de acciones formativas: Determinación de objetivos y contenidos. Diseño de itinerarios formativos. La Rábida.

SÁNCHEZ ALONSO, M. (1986): *Metodología y práctica de la participación*. Popular. Madrid.

ZABALZA, M.A. (1997): *Bases Generales de la planificación de programas de formación*. Documento serigrafiado.