

UF1645: Impartición de acciones formativas para el empleo



TEMA 1. Aspectos
psicopedagógicos en formación
profesional para el empleo

TEMA 2. Dinamización del
aprendizaje en grupo según la
modalidad de impartición

TEMA 3. Estrategias
metodológicas en la formación
profesional para el empleo
según la modalidad de
impartición

OBJETIVOS

- Establecer condiciones que favorezcan el desarrollo del proceso de aprendizaje para la impartición de acciones formativas
- Definir estrategias que faciliten el aprendizaje en adultos, previo a la acción formativa
- Desarrollar estrategias que favorezcan la motivación del aprendizaje en alumnos.
- Desarrollar conductas comunicativas que permitan desenvolverse de forma activa
- Utilizar las diferentes formas de comunicación no verbal como factor motivador y facilitador del aprendizaje
- Usar técnicas de comunicación aplicables y adaptadas a la acción formativa.
- Aplicar las habilidades docentes necesarias para desarrollar la impartición de la acción formativa favoreciendo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Aspectos psicopedagógicos en formación profesional para el empleo

INTRODUCCIÓN

En esta unidad conoceremos los aspectos más importantes de la formación de las personas adultas, examinando los elementos que forman parte del proceso de enseñanza-aprendizaje, los aspectos que motivan a los adultos hacia el aprendizaje y, finalmente, analizando el proceso de comunicación. Además, conoceremos la importancia del trabajo en grupos, las fases de desarrollo grupal, la aparición de conflictos y las principales técnicas y dinámicas para su resolución. Por último, abordaremos las estrategias metodológicas según la modalidad de impartición en formación profesional, describiendo las habilidades docentes, los estilos didácticos y los distintos entornos de aprendizaje que han permitido las nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

- El proceso de enseñanza y aprendizaje en la formación de personas adultas
- La Motivación
- La Comunicación

OBJETIVOS:

- Identificar los principios y factores que intervienen en el aprendizaje de adultos.
- Enumerar los elementos que intervienen activamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Definir los condicionantes (favorecedores y limitadores) para desarrollar un proceso formativo de calidad, indicando las competencias de cada agente y elementos implicados.
- Seleccionar procedimientos que posibiliten la identificación de necesidades de formación y conocimientos previos, intereses y motivaciones.
- Organizar los contenidos y recursos didácticos adaptándolos a las características del grupo.
- Valorar la necesidad de vincular las acciones formativas con la realidad laboral.

1. EL PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN LA FORMACIÓN DE PERSONAS ADULTAS

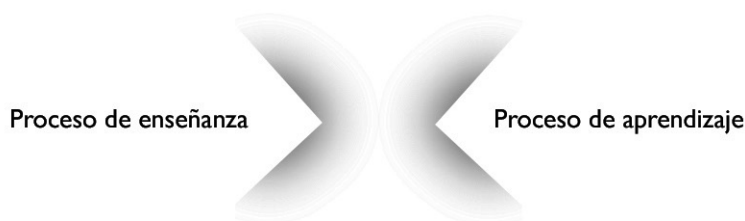
En Didáctica existen diversas definiciones del proceso de enseñanza y aprendizaje, siguiendo a Alfonso Sánchez (2003) podemos utilizar la siguiente:

“El proceso de enseñanza-aprendizaje constituye un verdadero par dialéctico en el cual el primer componente debe organizarse y desarrollarse de manera tal que facilite la apropiación del conocimiento de la realidad objetiva que, en su interacción con un sustrato material neuronal, asentado en el subsistema nervioso central del individuo, permitirá que en el menor tiempo y con el mayor grado de eficiencia y eficacia posibles, el establecimiento de los engramas sensoriales, aspectos intelectivos y motores necesarios para que el reflejo se materialice y concrete”.

Es decir, se trata de un proceso:



Consta de dos procesos estrechamente vinculados de manera bidireccional:



Alguien (docente) enseña algo (contenido) a alguien (discente), y esa persona (discente) trata de aprender ese algo (contenido).

La Enseñanza no puede entenderse más que en relación al Aprendizaje: Enseñanza y Aprendizaje son los dos presupuestos básicos en torno a los cuales gira el proceso formativo.

Se trata de un proceso, entendido como una sucesión de etapas predeterminadas que llevan a un fin deseado:



La Enseñanza es "el proceso por el cual se imparte la instrucción con el objeto de fijar el conocimiento".

Un maestro, instructor o facilitador es quien provoca el interés en el educando y es quien también provee las herramientas para dirigir y guiar el proceso. En ocasiones se puede lograr un proceso de enseñanza sin la presencia de un facultativo, este tipo de enseñanza ha alcanzado un nuevo giro con la ayuda de las tecnologías, un estudiante también puede ser autodidacta, siendo él su propio tutor.

El docente o formador puede abordar este proceso de diversas maneras, entendiendo la enseñanza como un proceso de:

- **Adiestramiento:** se utiliza cuando se pretende que el alumno adquiera una destreza o habilidad muy específica. Suele usar metodologías cerradas y cuya eficacia haya sido demostrada.
- **Instrucción / Entrenamiento:** se utiliza para transmitir conocimientos, habilidades y capacidades, mediante el desarrollo de habilidades relacionadas y prácticas repetitivas.
- **Capacitación:** es un proceso continuo que se pone en marcha para ayudar al alumno a alcanzar un nivel determinado en sus habilidades, y que suele incluir actividades de adiestramiento y de entrenamiento, además de la transmisión de conocimientos teóricos.
- **Desarrollo:** se lleva a cabo para lograr el desarrollo personal del alumno. En este caso se debe trabajar sobre la autoestima, la autodirección, la autoeficacia, la excelencia y, en general, la mejora personal y social.

El Aprendizaje es un proceso necesario, no sólo para nuestra maduración y crecimiento, sino también porque de él depende nuestra adaptación al entorno.

Puede definirse como: "el proceso mediante el cual se adquieren conocimientos y destrezas, para desarrollar conceptos, modificar actitudes, ampliar conocimiento o maestría en una ejecución específica (aprender a tocar un instrumento)". **Es una habilidad propia a todo ser humano.**

Aprendemos:



Actualmente, se consideran **cuatro grandes tipos de aprendizaje**:



Aprendizaje Receptivo: el estudiante comprende los conceptos de forma pasiva, sin mediar descubrimiento o pertinencia.

Aprendizaje por Descubrimiento o Empírico: permite que el estudiante descubra, experimente y/o decida.

Aprendizaje de Memoria o Repetitivo: memorización sin necesariamente comprender lo que memoriza, es momentáneo, se limita a un tiempo o a una circunstancia.

Aprendizaje Significativo: este tipo de aprendizaje se da en un marco de conexión y coherencia entre conocimiento previo y conocimiento nuevo, de esta forma, se genera permanencia y pertinencia de conceptos, habilidades y competencias.



TOME NOTA

En definitiva, podemos concluir que el proceso de enseñanza y aprendizaje es complejo e involucra algunas variables como son:

- la disposición de aprender
- la disposición de enseñar
- el escenario propicio y adecuado, poco amenazante, que estimule al aprendiz.

1.1 Elementos del proceso formativo: alumnado, docente, materia a impartir, métodos, interacción y contexto

El proceso de enseñanza y aprendizaje aplicado al contexto de la Formación Profesional para el Empleo (FPE), se entiende como:

“un proceso que incluye la transmisión de conocimientos teóricos, prácticos y actitudinales, en el que entran en juegos unos elementos.”

Los elementos que componen el proceso son:

ELEMENTOS DEL PROCESO

Alumnado
 Docente.....La Acción Docente
 Contenido o materia
 Metodología
 Relaciones personales o interacción
 Contexto

Actividad 1

Propón un ejemplo de cada uno de los 4 grandes tipos de aprendizaje y describe brevemente en qué consiste cada uno

El personal docente o agentes que promueven y planifican el proceso formativo:	Debe ser un facilitador del proceso de aprendizaje más que un mero transmisor de conocimientos. Es quien facilita que la persona que se forma adquiera una perspectiva no estandarizada de los contenidos de formación, es decir, que la persona aprenda. La acción docente: el desarrollo del proceso formativo se realiza mediante diversas acciones llevadas a cabo por el personal docente. Esto se conoce genéricamente como "la acción docente". Esta acción docente se desarrolla desde un estilo de comunicación determinado, activando estrategias de aprendizaje adecuadas tanto a los objetivos como a las situaciones de enseñanza/aprendizaje que se vayan produciendo, utilizando unos medios y recursos facilitadores del aprendizaje y haciendo un uso adecuado y dinámico del espacio de comunicación.
El discente o sujeto al que va dirigida la formación:	Es el receptor de la enseñanza, su tarea es el aprendizaje: el proceso formativo implica saber aprender pero también poder y querer aprender. El que aprende, el estudiante es parte activa de su propio proceso de aprendizaje. Es el eje central del proceso. Tradicionalmente, el discente ha jugado un rol más bien pasivo.
La interacción docente-discente	
El contexto concreto en que se desarrolla el proceso formativo:	El entorno inmediato en que se desarrolla la acción formativa (el aula) es la fuente principal de recursos educativos. El propio espacio puede generar elementos perturbadores para el proceso (calor o frío excesivo, ruido, iluminación, agrupamientos flexibles o no, etc.). Si hablamos de un entorno virtual de aprendizaje hay que diseñarlo de manera que permita el acceso a la información y recursos, diferentes tipos de comunicación (debate, trabajos en grupo, reflexiones, formal...).
Los contenidos o el objeto de conocimiento (la materia a impartir) y los objetivos que pretenden ser enseñados y aprendidos.	
La metodología utilizada:	Los recursos son los elementos (materiales y humanos) de los que disponemos para realizar una determinada acción. Incluyen los materiales, la financiación, los profesionales que intervienen, el espacio donde se desarrolla la acción, el tiempo del que disponemos, etc.

Todos los elementos están en una continua interacción porque recordemos que el proceso de enseñanza y aprendizaje es un proceso dinámico:



1.2 Funciones docentes y funciones de los principales agentes implicados en la formación (tutor, administrador y coordinador entre otros)

En cualquier proceso formativo, el capital humano es esencial para el óptimo desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje. Entendemos por Capital Humano: *“la totalidad de personas intervinientes en el proceso y que contribuyen al desarrollo y calidad del mismo”*.

TIPOLOGÍA DE AGENTES EDUCATIVOS

- Personal Docente
- Monitores de oficios
- Técnicos de Formación
- Tutores-orientadores
- Coordinadores
- Administradores

TOME NOTA



La función principal es común a todos los agentes implicados y es la de facilitar el auto-aprendizaje y el desarrollo de la capacidad de aprender a aprender.

Todos los agentes implicados deben cumplir las siguientes funciones:

1. Establecer una relación igualitaria en el mismo plano (persona-persona), respetar, escuchar, empatizar...
2. Reconocer que las personas adultas constituyen un grupo diverso y heterogéneo, lo que obliga a personalizar e individualizar la intervención docente.
3. Coherencia entre mensaje transmitido y la actitud.
4. Favorecer la actitud analítica, crítica, participativa y creativa ante el contexto real de la intervención educativa.
5. Rigor en el desempeño de la tarea: planificar, realizar adaptaciones, evaluar, etc.
6. Fomentar la autonomía y el autoaprendizaje. Desarrollar la capacidad de aprender a aprender.
7. Capacidad de adaptación. Intervención adecuada en cada contexto, lo que requiere adaptaciones continuas.



En la Formación Profesional para el Empleo intervienen una serie de figuras, cuyo trabajo es complementario y contribuye a la eficacia de la acción formativa, podemos agruparlos en dos grandes grupos en base a la realización o no de tareas formativas:



La figura del Docente es la encargada de programar, impartir, tutorizar y evaluar acciones formativas, elaborando y utilizando materiales, medios y recursos didácticos, orientando sobre los itinerarios formativos y salidas profesionales que ofrece el mercado laboral en su especialidad, promoviendo de forma permanente la calidad de la formación y la actualización didáctica.

Las **funciones principales de la persona responsable de la docencia** de una acción formativa es la planificación y el desarrollo de la acción formativa, pero, además, debe cumplir las siguientes tareas:

- **Diagnóstico:** capacidad para valorar las características del alumnado en relación al programa.

- **Motivadora hacia el aprendizaje:** estimular al alumnado hacia la consecución de los objetivos pretendidos.
- **Activadora del aprendizaje:** docente como mediador y facilitador del proceso.
- **Evaluadora:** funciones que se debe realizar de manera continua: al inicio, durante y al finalizar el proceso formativo.
- **Orientadora:** apoyo y seguimiento durante todo el proceso; asesorar e informar sobre temas relacionados con el futuro profesional del alumnado, posibilidades, recursos, opciones, etc.

1.3 El aprendizaje en las personas adultas: objetivos, características y tipos. Estilos de aprendizaje

Definir el concepto de persona adulta resulta una tarea compleja, principalmente porque, hasta fechas recientes, no ha habido un gran interés por estudiar esta etapa vital, que solía considerarse como un periodo estático de escasos cambios.

En nuestra cultura se entiende por adulto:

“A la persona que ha dejado de crecer y se halla situada entre la adolescencia y la vejez; el período más largo de la vida humana. Predominan, pues, en este enfoque, el aspecto fisiológico y biológico del desarrollo natural consustancial al ser humano”.

Para Allport (1978) entre los **rasgos de la persona madura** destacan:



Tradicionalmente, se han considerado la infancia y la juventud como las únicas etapas en las que el ser humano debía realizar procesos educativos. Desde esta perspectiva, la Educación de Personas Adultas se presentaba como una compensación de situaciones de fracaso escolar.

Pero desde hace varias décadas, surge un nuevo paradigma: la **Educación Permanente**, que amplía espacio-temporalmente el fenómeno educativo: una sociedad dinámica y en constante evolución exige

respuestas educativas ágiles y flexibles, capaces de atender de manera eficaz y eficiente a las necesidades de la población adulta, y que permitan a este colectivo participar plenamente en la vida social, cultural, política y económica.

De ese modo, se reconoce que el proceso educativo puede y debe existir a lo largo de toda la existencia del ser humano.

Pero, ¿es la Formación de Personas Adultas sinónimo de Educación Permanente?

Consideramos que no son sinónimos, aunque se utilizan con frecuencia como tal; **la Formación de Adultos es un tipo de Educación Permanente.**

La UNESCO en la Conferencia Mundial de Educación de Personas Adultas de Nairobi de 1976, la define como:

“El conjunto de procesos de aprendizaje formal o no, gracias a los cuales las personas cuyo entorno social considera adultos, desarrollan sus capacidades, enriquecen sus conocimientos y mejoran sus competencias técnicas y profesionales o las reorientan a fin de atender sus propias necesidades y las de la sociedad. La educación de adultos comprende la educación formal y la educación continua, la educación no formal y toda la gama de oportunidades de educación informal y ocasional existentes en una sociedad educativa multicultural en la que se reconocen los enfoques teóricos y los basados en la práctica.

Para entender la definición, es necesario establecer las **diferencias entre Educación Formal, No Formal, Informal y Continua:**

Educación Formal

Sistema educativo institucionalizado, cronológicamente graduado y jerárquicamente estructurado que se extiende desde los primeros años de la escuela primaria hasta los últimos años de la Universidad.

Educación No Formal

Toda actividad organizada, sistemática, educativa, realizada fuera del marco del sistema oficial, para facilitar determinadas clases de aprendizaje a subgrupos particulares de la población, tanto adultos como niños.

Educación Informal

Proceso no intencional, que dura toda la vida y en el que las personas adquieren y acumulan conocimientos, habilidades, actitudes y modos de discernimiento mediante las experiencias diarias y su relación con el medio ambiente.

Educación Continua

En la actualidad, la tendencia más extendida interpreta que se trata de un modelo orientado a atender a una necesidad o demanda educativa específica de personas o grupos con el objetivo de actualizar o completar determinados conocimientos ya adquiridos que tratan de utilizar en sus vidas

En el ámbito de la educación y formación de las personas adultas es importante destacar la Andragogía, término acuñado por primera vez en 1833 por el alemán Alexander Kapp. Aunque no es hasta 1970 con la

obra “Andragogía contra pedagogía” de Malcolm Knowles (considerado el padre de la educación de personas adultas) que se introduce la Andragogía como disciplina que ayuda a las personas adultas a aprender.

La Andragogía se basa en tres principios:



A. Características del aprendizaje de las personas adultas

El estudiante adulto es considerado como una persona autónoma con capacidad de elegir de manera responsable previniendo las consecuencias de las decisiones tomadas, además son personas que presentan una experiencia adquirida que influye definitivamente en su proceso de enseñanza-aprendizaje.

Knowles, define al adulto que aprende con las características que siguen:

Actividad 2

Propón dos ejemplos para cada tipo de educación: educación formal, no formal, informal y continua.

Acumula una creciente experiencia, que es una fuente de riqueza para el aprendizaje.
Su disposición a aprender está estrechamente unida al desarrollo de las tareas de su rol social.
Inmediatez en la aplicación de lo aprendido: Hay un cambio en el tiempo de su perspectiva de posponer la aplicación del conocimiento adquirido a su inmediata aplicación.
Motivación intrínseca: Está más motivado para aprender por factores internos que factores externos.
Predomina el carácter voluntario de acceder a un proceso formativo, desencadenado por intereses personales, laborales y/o sociales.
Otras responsabilidades: La actividad educativa raramente es única.
Se valoran experiencias de aprendizaje útiles para manejar sucesos de los cambios de vida.
El aprendizaje se ve favorecido con la relación con otros adultos en fase de aprendizaje.
El aprendizaje es más un medio que un fin, ya que se realiza con el fin de aplicarlo a algo que reporte ventajas inmediatas.
Ritmo y estilo de aprendizaje ya definido. Se necesita más tiempo para procesar y establecer relaciones entre nuevos y anteriores contenidos.

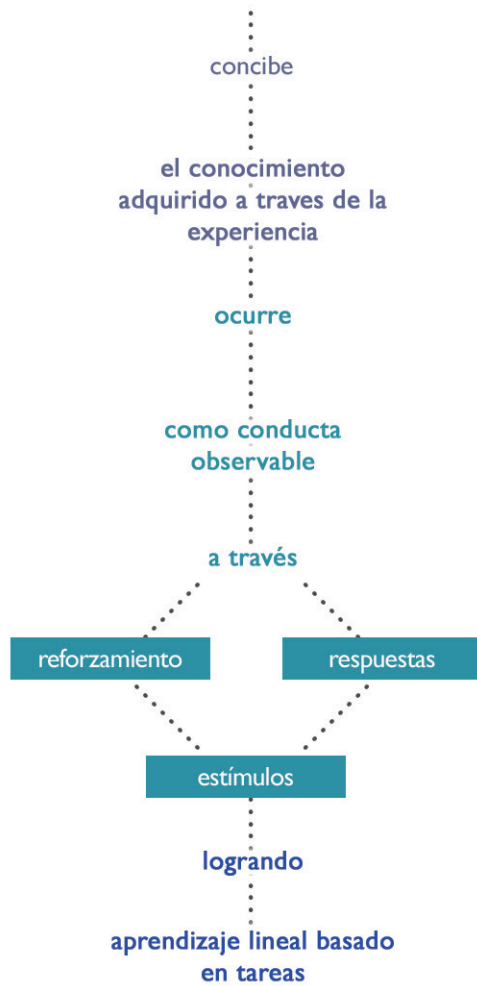
B. Tipos de Aprendizaje

Los seres humanos percibimos y aprendemos las cosas de formas distintas y a través de canales diferentes, esto implica distintos sistemas de representación o recepción de información mediante canales sensoriales diferentes.

Debemos recordar que el aprendizaje es un proceso de cambio conductual, que puede producirse de múltiples maneras, que sucede dentro de un contexto. Los aprendizajes no ocurren de una única manera sino conjuntamente, aunque el estudio independiente de cada uno de los tipos principales establecidos desde las principales teorías pedagógicas, nos permitirá profundizar en las características y condicionantes de cada tipo.

Existen **cuatro grandes teorías del aprendizaje**, cada una de las cuales diferencian distintas tipologías:

CONDUCTISMO



COGNITIVISMO



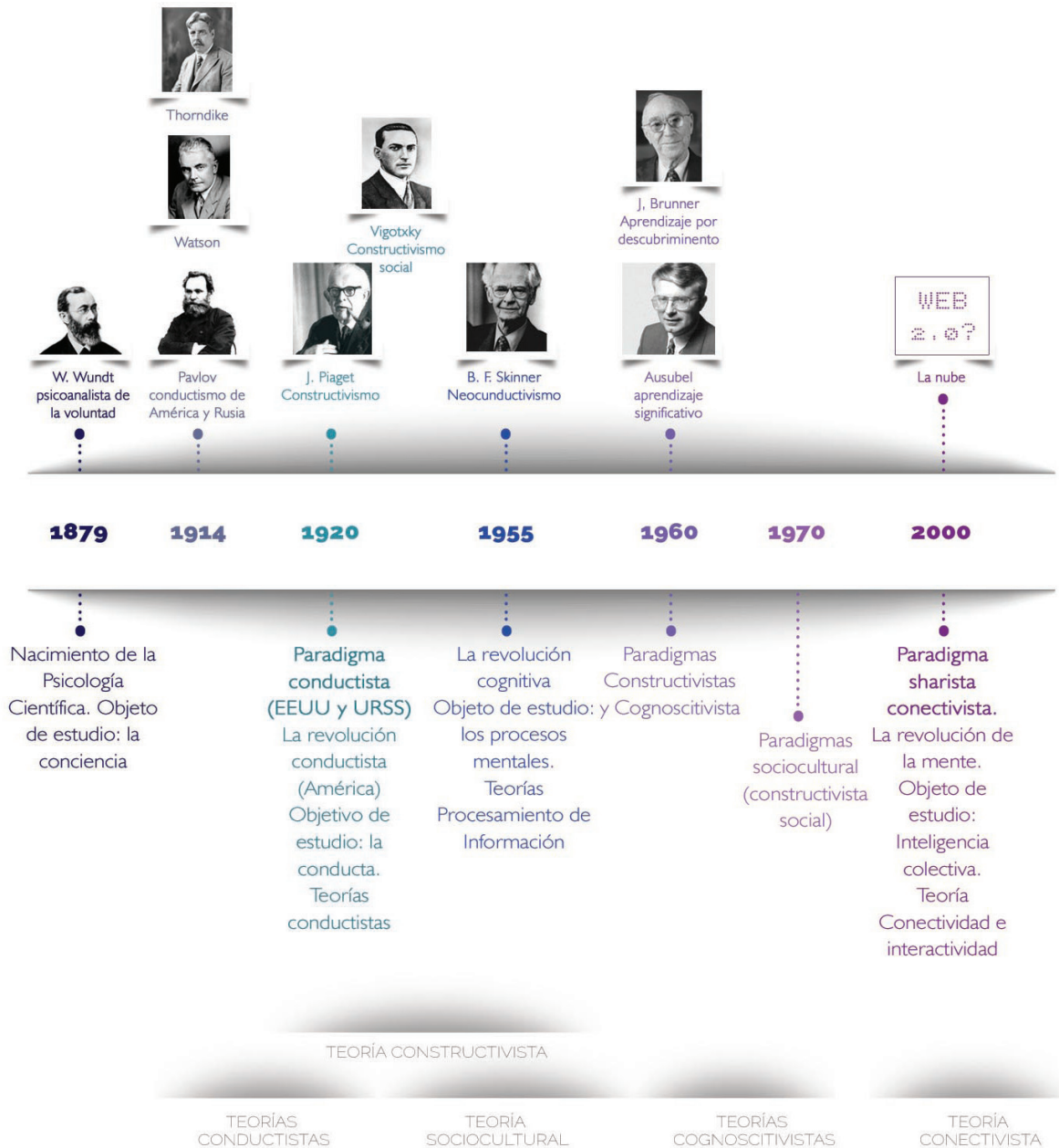
CONSTRUCTIVISMO



CONECTIVISMO



Las diferentes corrientes tienen grandes autores que han ido evolucionando las corrientes de pensamiento y su aplicación en el campo de la formación:



En el esquema queda reflejado como ciertos autores se sitúan en la transición entre una u otra, como por ejemplo Piaget entre el Conductismo tardío y el Constructivismo o Ausubel entre el paradigma Cognoscitivo y el Constructivista de índole más social.

Cada corriente ha propuesto diversos tipos de aprendizaje, en líneas generales podemos resumirlos en 6 grandes tipos, recogidos en el cuadro presentado a continuación:

TIPOS DE APRENDIZAJE	
APRENDIZAJE REPETITIVO O MEMORÍSTICO	...● memorización del contenido sin necesidad de comprenderlo o relacionarlo con los conocimientos previos.
APRENDIZAJE RECEPTIVO	...● únicamente requiere la comprensión del contenido pero No permite descubrir nada nuevo.
APRENDIZAJE POR DESCUBRIMIENTO	...● descubrimiento de los conceptos así como sus relaciones y redordenación de los mismos para poder adaptarlos al esquema cognitivo de cada estudiante o persona que aprende.
APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO	...● relaciona los conocimientos previos con los nuevos, dotándolos de coherencia respecto a las estructuras cognitivas de cada estudiante.
APRENDIZAJE OBSERVACIONAL O IMITATIVO	...● sucede al observar el comportamiento de otra persona denominada "modelo".
APRENDIZAJE LATENTE	...● permite la adquisición de nuevos conocimientos pero estos no se demuestran hasta que se ofrece algún incentivo para manifestarlos.

Para facilitar el análisis de cada corriente, vamos a describirlas de manera independiente, situando en cada una de ellas, bajo el criterio temporal a los autores principales exponentes de cada tipo, pero sin olvidar que algunos podrían formar parte de dos o más tipos.

a. Conductismo

El **aprendizaje conductista** se basa en una simple asociación estímulo – respuesta. La persona conoce a través de los sentidos, es decir, el estudiante es un ser pasivo que recibe los estímulos y así genera el conocimiento. En el siguiente cuadro, se recogen las **principales corrientes dentro de esta teoría, así como sus autores más relevantes**:

Principales enfoques	enfoque conductista Inicia a los 30 hasta los 50	El aprendizaje era considerado como una simple asociación estímulo-respuesta El individuo aprende a conocer la realidad objetiva a través de los sentidos, pero el estudiante es considerado como un ser pasivo, que solo reacciona a estímulos medioambientales
Condicionamiento clásico	Pavlov	En un medioambiente planeado, es posible cambiar la conducta. A través de procesos inconscientes se pretende que los alumnos sientan predisposición positiva o negativa hacia algo
Conexionismo	Thorndike	El aprendizaje se produce por ensayo y error o por selección y conexión. De esta manera, un comportamiento que tiene una respuesta positiva, genera una conexión firme en términos de aprendizaje. Ley del refuerzo
Principio de contigüidad	Gurthie	También conocido como aprendizaje asociativo. El cual se establece cuando dos sensaciones ocurren en forma repetida, acaban por asociarse, de manera que cuando sólo ocurre una de estas sensaciones, la otra también aparece
Condicionamiento operante	Thorndike y Skinner	El aprendizaje es el proceso a través del cual se fortalece un comportamiento que es seguido de un resultado favorable (refuerzo), con lo cual se aumentan las probabilidades de que ese comportamiento vuelva a ocurrir. Se aprende lo que es reforzado
Observación e imitación	Albert Bandura	Existen otros tipos de aprendizaje que ocurren por observación. Existen mecanismos internos de representación de la información, que son cruciales para que exista el aprendizaje