

# Formación permanente en el puesto de trabajo



Christopher Knapper  
Universidad Queen, Canadá



# Formación permanente

- Contexto
  - cambio
  - complejidad
  - democracia
  - autonomía
  - Diversidad
- Anteproyecto de formación de Faure
- Intencional, permanente, amplio



# Nuevas y antiguas ideologías (MacBeath)

## ANTES

- Ya sabemos todo lo que hay que aprender sobre el aprendizaje
- La inteligencia es un concepto unitario
- La inteligencia viene determinada desde el nacimiento
- La inteligencia es individual
- Se aprende en la escuela y en las aulas
- El aprendizaje es lógico y secuencial

## AHORA

- Hay mucho que aprender sobre el aprendizaje
- La inteligencia adopta múltiples formas
- La inteligencia se crea y recrea durante toda la vida
- La inteligencia reside en la gente y entre ella
- Poco de lo que aprendemos procede de la escuela
- El aprendizaje es episódico

# Dimensiones de la formación permanente

## ■ Formación permanente

- La gente *planifica y supervisa* su propio aprendizaje
- La gente practica la *autoevaluación y la reflexión*
- La evaluación se centra en el *cambio y el progreso*

## ■ Aprendizaje amplio

- El aprendizaje es *activo*, no pasivo
- El aprendizaje se realiza de modo *formal e informal*
- La gente aprende con y de sus *compañeros*
- Los que aprenden pueden *localizar y evaluar la información* partiendo de amplísimas fuentes
- Los que aprenden *integran* ideas de distintos campos
- La gente aplica *diferentes estrategias de aprendizaje*, según las necesidades
- El aprendizaje aborda *problemas reales*
- El aprendizaje hace hincapié tanto en el *proceso como en el contenido*



# Postulados de Candy y Crebert sobre la formación permanente:

- Mente inquisitiva, deseo de aprender, curiosidad, espíritu crítico
- Visión de “helicóptero”, conciencia de la interdisciplinariedad
- Capacidad de informarse: habilidad para localizar, recuperar, descifrar, evaluar, gestionar y utilizar diversos recursos
- Aprendizaje “en profundidad” transferible a varios contextos
- “Urgencia personal” derivada de una suficiente autoestima, capacidad de organización y una actitud positiva frente al aprendizaje



# Destrezas de la formación permanente

- Determinación de objetivos
- Localización de información
- Autoorientación y autoevaluación
- Estrategias de aprendizaje adaptables
- Integración
- “Visión de helicóptero”
- Aplicación de conocimientos y destrezas
  - Razonamiento crítico, análisis, síntesis
  - Aprendizaje en profundidad



# Enfoques de la formación

## ACTITUD

**PROFUNDA**  
(SIGNIFICADO)

**SUPERFICIAL**  
(reproducción de la  
orientación)

## MOTIVACIÓN

Intrínseca: interés  
por el aprendizaje en  
sí mismo

Temor extrínseco al  
fracaso

## PROCESOS

Incorpora nuevas ideas  
al conocimiento ya  
existente, además de  
experiencias propias

Aprendizaje  
memorístico a partir de  
un programa

# Factores que fomentan el aprendizaje en profundidad

- 📖 **Buena enseñanza:** personal bien preparado y seguro de sí mismo
- 📖 **Apertura:** personal simpático, flexible y atento
- 📖 **Libertad de aprendizaje:** los estudiantes pueden elegir lo que quieren estudiar
- 📖 **Objetivos y standards claros:** standards de evaluación, expectativas claramente definidas
- 📖 **Importancia vocacional:** cursos considerados relevantes para el trabajo
- 📖 **Entorno social:** buenas relaciones entre los que aprenden y con el personal (sociales y laborales)
- ⌚ **Presión laboral:** grandes exigencias, constantes responsabilidades
- ⌚ **Educación formal:** percepción de que las clases formales (frente al estudio individual) son la fuente principal de aprendizaje





# Evaluación del aprendizaje en el trabajo

- Enfoques relativos al cuestionario laboral
  - Enfoque profundo
  - Enfoque racional exterior
  - Enfoque exterior desorganizado
- Cuestionario sobre el clima laboral
  - Supervisión satisfactoria
  - Posibilidad de elegir/Independencia
  - Cantidad de trabajo



# Relación entre el clima laboral y la actitud ante el aprendizaje

- DEEP APPROACH asociado con muchas posibilidades de elegir, gran independencia y supervisión satisfactoria
- SURFACE-RATIONAL APPROACH asociado con pocas posibilidades de elegir y falta de independencia
- SURFACE-DISORGANISED APPROACH asociado con pocas posibilidades de elegir y falta de independencia, supervisión insatisfactoria y una gran cantidad de trabajo



# Formación permanente y amplia: criterios de enseñanza

- Planificación del aprendizaje
- Evaluación formativa
- Aprendizaje activo
- Entornos de aprendizaje formal y informal
- Aprendizaje de/con los compañeros
- Integración
- Variedad de las estrategias de aprendizaje
- Problemas del mundo real
- Proceso y contenido
- Autoevaluación frente a criterios realistas



# Formación permanente: criterios organizativos

- Amplia participación en el proceso de aprendizaje
- Integración entre formación vocacional y general
- Flexibilidad frente al contenido del currículum y la organización
- Recompensa por la experiencia de vida
- Relación entre la escuela y el trabajo
- Amplitud de definición del profesorado
- Medidas para posibilitar el autoaprendizaje
- Asesoría sobre métodos de estudio



# Planificación de la formación permanente

- **Consulta y consenso sobre metas y principios subyacentes**
- **Entre las condiciones del cambio se incluyen las siguientes:**
  - Participación de grupos de interés clave, incluidos los trabajadores
  - Liderazgo
  - Alineación de metas, estrategias y recompensas
  - Recursos
  - Supervisión y comunicación
- **Estrategias de cambio**
  - Transformación institucional
  - Proyectos de demostración
  - Cambios a nivel de departamento
  - Trabajo a través de empleados individuales