

El formador para el empleo: Un modelo de formación EBLENDED

Ana María Martín Cuadrado
amartin@edu.uned.es
UNED, España

Resumen

En este artículo, se describe una actividad formativa dirigida a profesionales de sectores ocupacionales diversos. El objetivo de la formación será la adquisición de las competencias genéricas y específicas del Formador para el Empleo (planificación y programación de la formación, interacción en el aula, evaluación de los actores y de la formación y la investigación e innovación docente). El modelo de formación será “blended-learning”, y se utilizará la plataforma Moodle como recurso de apoyo en la fase en línea entre los estudiantes y los formadores.

Palabras claves:

Formación continua, formador para el empleo, formación semipresencial, recursos TIC como apoyo a la formación

1. Presentación del curso Formador Ocupacional: Modelo de Formación Semipresencial

El Centro Asociado de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) de Talavera de la Reina, en España, a través del Centro de Orientación, Información y Empleo (COIE), lleva colaborando desde el año 2002 con el Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha (SE-PECAM) en la impartición de programas de formación del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP), actualmente derogado, y subsumido dentro de los programas de Formación Profesional para el Empleo. El curso que presentamos se denomina Formador Ocupacional y está regulado por el R.D 1646/1997. Es un curso con certificado de profesionalidad.

Los Certificados de Profesionalidad acreditan las competencias profesionales adquiridas mediante acciones de Formación Profesional y Continua, programas de forma-

ción y empleo, contratos de aprendizaje y para la formación, la experiencia laboral u otras vías no formales de formación.

En España, se han diseñado más de ciento cincuenta actividades formativas con Certificado de Profesionalidad, repartidas entre las 26 Familias Profesionales que conforman los sectores productivos.

Desde el centro, se han formado docenas de trabajadores en desempleo y en activo de la comunidad castellano-manchega, y se han detectado algunos elementos comunes entre los participantes:

- El usuario dispone de un tiempo escaso para asistir de forma sistemática a un centro de formación; los motivos suelen estar condicionados por la etapa evolutiva en la que se encuentran (adultez), que los compromete a trabajar y/o a buscar un trabajo, fundar una familia, tomar opciones políticas y/o de asociacionismo, etc.
- La formación continua es una necesidad si no se quiere perder el puesto de trabajo y/o se quiere acceder a otra categoría superior, por lo que el trabajador debe buscar opciones formativas que puedan responder a sus necesidades profesionales.

También, se han detectado algunas particularidades respecto a la actividad formativa que nos ocupa:

- El curso admite un grado moderado de telefomabilidad. Encontramos contenidos conceptuales: teorías, conceptos, hechos, principios, ideas que pueden trabajarse autónomamente en la distancia. Las habilidades docentes (liderazgo, comuni-

¹ Plan FIP, en <http://www.facep.org/uploads/ORDEN%20DEL%2014%20OCTUBRE%20DE%201998.pdf>

² REAL DECRETO 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. <http://www.boe.es/boe/dias/2007/04/11/pdfs/A15582-15598.pdf>

³ R.D. 1646/1997 Certificado de Profesionalidad de la ocupación Formador Ocupacional <http://www.boe.es/boe/dias/1997/11/14/pdfs/A33384-33399.pdf>

⁴ REAL DECRETO 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad. https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabaja/resources/pdf/certificados/certificados_de_profesionalidad.pdf

cación no verbal, etc.), así como los contenidos relacionados con las actitudes, los valores, etc. No pueden enseñarse totalmente a distancia, pero un adecuado diseño pedagógico, en el que la combinación de los momentos presenciales (aula ordinaria) y los no presenciales (aula virtual -sincrónicos/asincrónicos), así como los medios didácticos, las actividades de aprendizaje, los tipos de evaluación, etc. sean los pertinentes, podremos conseguir que los estudiantes aprendan, de acuerdo con sus propias posibilidades, tratando de controlar y minimizar las dificultades, persiguiendo el aprendizaje personalizado.

- Creemos que el blended learning puede ser una solución. Queremos aprovechar la potencialidad de la enseñanza a distancia virtual y la de la enseñanza tradicional (García, 2009). Apostamos por la mezcla de modelos pedagógicos y, por ello, creemos que se puede trabajar en el diseño de un curso semipresencial con el apoyo de las TIC.

El profesional del siglo XXI necesita aprender en entornos pedagógicos que se adapten a sus demandas y/o necesidades. Si una de las limitaciones de estos profesionales es la escasez de tiempo personal que dispone para dedicar a su formación, y si la formación es considerada como uno de los índices de medida para valorar la empleabilidad de los individuos y la calidad de los centros de trabajo, ¿por qué negar este derecho?

Si tenemos en cuenta las posibilidades que ofrecen las TIC en los contextos pedagógicos, observamos que una de las más interesantes es la generación y/o creación de EVE-A (entornos virtuales de enseñanza-aprendizaje). Estos son similares a los que se generan en contextos tradicionales-presenciales; solo necesitan de una plataforma o respuesta tecnológica que favorecerá la creación de ambientes de enseñanza (Martín-Cuadrado, 2007).

En la actualidad, existen diferentes tipos de plataforma (de software libre y de pago). Escogeremos las plataformas de código abierto por la facilidad de uso, por la personalización que ofrece a los usuarios, a las necesidades del formador, por la autonomía, etc.

El curso Formador Ocupacional supone la adquisición de herramientas metodológicas por parte del formador (recordemos que es un profesional en diversos campos y materias) para poder llegar a establecer una comunicación sin interferencias con sus estudiantes. En algunos casos, estos estudiantes serán sus compañeros de trabajo (formación en la empresa).

1.1. Pre-diseño de un curso semipresencial basado en las TIC

Según (Moreno y Santiago, 2003, 45-47), para diseñar y desarrollar un curso no presencial/bimodal con el apoyo de las TIC, se necesita un equipo de profesionales (coordinador/director del curso, formadores, tutores

virtuales, supervisores pedagógicos, ingenieros/técnicos informáticos, diseñadores de materiales, administrador de plataforma...). Vamos a reflexionar sobre los siguientes apartados, al mismo tiempo que aportamos algunas sugerencias (Martín-Cuadrado, 2007).

1.1.1. Situación de inicio

La situación de aprendizaje del curso requerirá algunos requerimientos de entrada por parte del centro de formación, formadores, tutores y estudiantes:

Formadores: cambio de roles (de mero transmisor a mediador del conocimiento). Es imprescindible conocer de Informática e Internet, así como demostrar un nivel medio-alto en el uso de estrategias docentes en las situaciones que se generarán/construirán en la plataforma de formación on-line: gestión y dinamización de foros, impulsor de grupos de trabajo colaborativo, diseñador de materiales, de pruebas de evaluación en red, etc.

En el capítulo 14 del libro TACCLE (Recursos Didácticos para la Creación de Contenidos para Entornos de Aprendizaje - Manual de aula de e-learning para docentes), podemos leer que las funciones del profesor de entornos virtuales deben responder a competencias de los siguientes tipos:

- **Competencias administrativas:** el objetivo sería asegurar la suavidad de las operaciones y reducir la sobrecarga del profesor y el alumno.
- **Competencias en la materia:** el objetivo sería aportar un aprendizaje adecuado y reunir los requisitos de la institución.
- **Competencias de diseño:** el objetivo sería asegurar resultados exitosos en el aprendizaje.
- **Competencias de facilitador:** el objetivo sería proveer beneficios sociales y mejorar el aprendizaje.
- **Competencias de evaluación:** el objetivo sería asegurar que los estudiantes sepan cómo van progresando.
- **Competencias técnicas:** el objetivo sería asegurar que se superen las barreras de componentes técnicos.

Sería conveniente ofrecer una encuesta a los formadores para conocer y valorar el estado y el nivel de sus competencias tecnológicas: la reflexión sobre cada una de ellas (cómo y cuándo se alcanzaron, el nivel de desarrollo, etc.) sería adecuado. Esto favorecería la toma de decisiones sobre el tipo de formación que necesita.

Estudiantes: cambio de roles. Compromiso de dedicación de tiempo operativo y efectivo en el curso. Es imprescindible conocer Informática e Internet, así como demostrar un nivel óptimo para la utilización de las diferentes y múltiples opciones que le planteará la nueva

situación de aprendizaje. Sería útil contar con un módulo de entrenamiento y uso de las herramientas básicas que asegurase el adecuado aprendizaje. Sería aconsejable valorar el estado de sus competencias TIC.

Se aconseja:

- Seleccionar estudiantes autorresponsables o con un grado satisfactorio de autonomía. Competencia necesaria y conveniente para poder trabajar en la parte a distancia. Sobre este apartado, hay investigadores que apoyan la idea de orientar los procesos de enseñanza-aprendizaje hacia modelos de estudiantes autorregulados y autónomos, que les permita dirigir su aprendizaje de acuerdo con sus necesidades e intereses. En el nuevo paradigma, el estudiante es el centro del proceso, que parte de él mismo a través de una construcción proactiva del conocimiento con la guía del profesor. No lo hace solo, sino de forma cooperativa con sus compañeros, lo que se traduce en lo que se conoce como una “construcción social del conocimiento”. Para que este proceso pueda producirse, es necesario que la persona ponga en marcha las acciones necesarias para el desarrollo de lo que se conoce como aprendizaje autónomo o auto-determinado, auto-instrucción, etc.

Estos procesos requieren, por parte del individuo (Knowles, 1975):

- Tomar la iniciativa en su proceso de aprendizaje
- Llevar a cabo un diagnóstico previo de las necesidades propias de aprendizaje, con o sin la ayuda de otros
- Formular metas de aprendizaje propias
- Identificar los recursos humanos y materiales necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje establecidas
- Elegir e implementar las estrategias de aprendizaje adecuadas
- Llevar a cabo un proceso de autoevaluación de los resultados del aprendizaje

Para conocer los tipos de estudiantes autorregulados, (Sánchez-Elvira et al. 2006) trabajaron un cuestionario de Autorregulación del aprendizaje, basado en el estudio



del Ciclo del Aprendizaje Autorregulado (Schunck, Zimmerman, 1998).

En la UNED, desde el COIE, y en colaboración con el Instituto Universitario de Educación a Distancia (IUED), se viene impartiendo un curso “en línea” para estudiantes noveles, denominado “Entrenamiento en competencias del estudiante autorregulado a distancia”. Las experiencias y resultados sobre este curso se han expuesto en el XIV Congreso de Informática Educativa (UNED, Madrid, 2009), en Virtual Educa (Argentina 2009) y en Plantijn Hogeschool University College, in collaboration with the European First Year Experience network (Bélgica 2010).

Otro tema es favorecer la igualdad de oportunidades en cuanto al acceso a los cursos (llegar a cualquier rincón de la comarca y/o zonas rurales, a colectivos desfavorecidos, etc.) y compensar otro tipo de diferencias. Sería conveniente facilitar el acceso de los alumnos a los equipos informáticos e Internet de diferentes formas como las siguientes:

- Utilizar el centro de formación en los horarios que se determine
- Establecer convenios con los centros sociales o culturales, universidades, locutorios, etc. de la localidad, para el uso de Internet
- Facilitar una conexión a la red mientras dure la acción formativa

Parte del proceso de enseñanza-aprendizaje, se llevaría en un entorno virtual, facilitado por alguna **plataforma de teleformación**. La entrada a este espacio se realizaría a través de Internet. Sería útil y necesario programar algunas sesiones iniciales de apoyo en el aula de informática del centro de formación; del mismo modo, se facilitaría al estudiante una guía del usuario en un espacio virtual de pruebas para que, de forma autónoma, practicara y se ejercitara antes del comienzo del curso.

Centro de formación: se requiere inversión en recursos

⁵ Un estudio sobre plataformas de teleformación se puede encontrar en: http://www.gate.upm.es/informe_evaluacion/ Consulta, el 22 de agosto del 2011

humanos (nuevas contrataciones, formación básica y actualización profesional) y materiales (hardware y software específicos, actualización constante de equipos, etc.); espacios equipados con ordenadores multimedia conectados a Internet, sala de videoconferencia, etc.; elección de una plataforma de teleformación; el apoyo constante de personal técnico (informáticos) que garantice el buen funcionamiento de los ordenadores y periféricos, que solucionen los problemas técnicos que generan el uso de herramientas tecnológicas; coordinadores y asesores pedagógicos que garanticen el contacto con los formadores virtuales/ presenciales y con los alumnos, que supervisen la calidad y coherencia del programa formativo (objetivos, contenidos); tutores virtuales que se encarguen de dinamizar y motivar al alumnado.

Es muy importante que la institución garantice al estudiante, desde el primer momento, que el aprendizaje a realizar será de calidad, etc.

1.1.2. Situación de aprendizaje

El apoyar un modelo psicopedagógico concreto implica un cambio en el proceso de aprendizaje por parte del estudiante. De este modo, deberán:

- Usar las TIC para procesar la información y para comunicarse
- Adaptarse a los nuevos entornos virtuales de aprendizaje (que superan los límites temporales y espaciales)
- Conocer y utilizar los nuevos recursos para el aprendizaje (Internet, web 2.0)
- Desarrollar estrategias de exploración, búsqueda sistemática, estructuración, almacenamiento, tratamiento (análisis, síntesis), valoración, aplicación de la información utilizando diversas fuentes
- Observar atentamente y con curiosidad
- Trabajar metódicamente, siguiendo un plan que contemple objetivos y tareas
- Saber relacionar causas y efectos. Armonizar lo conceptual y lo práctico
- Realizar un trabajo intelectual intenso y continuo (con una alta motivación)
- Actuar con iniciativa para tomar decisiones, elaborar y verificar hipótesis, y usar estrategias de ensayo - error en la resolución de problemas y en la construcción de los propios aprendizajes. Aceptar la incertidumbre y la ambigüedad
- Ser responsable del propio aprendizaje, trazando estrategias que consideren diversas técnicas y

decidiendo los riesgos a asumir

- Alternar el trabajo individual con el trabajo grupal. Valorar y respetar ideas ajenas
- Interactuar con otros compañeros, compartir preguntas y opiniones, tanto presencialmente como por Internet
- Interactuar con el profesor: consultas, orientaciones, ayudas. Atender sus indicaciones
- Dialogar y negociar significados (consigo mismo y con otros) para las nuevas informaciones. Saber escuchar, explicar y persuadir
- Actuar con motivación, autoestima, persistencia (frente a frustraciones), afán de superación y disciplina
- Actuar con pensamiento crítico y reflexivo, encaminado a la metacognición y autoevaluación permanente
- Actuar con creatividad, abierto a nuevas ideas y al cambio para adaptarse al medio y buscar nuevas soluciones a los problemas
- Trabajar según el propio estilo de aprendizaje: experiencia concreta (diálogo, trabajo en equipo), conceptualización abstracta (más individual, con preguntas al profesor), experimentación activa (aprendizaje por descubrimiento), observación reflexiva (enseñanza tradicional)
- Utilizar diversas técnicas de aprendizaje: repetitivas (memorizar, copiar, recitar), elaborativas (relacionar la nueva información con la anterior, subrayar, resumir, esquematizar, elaborar diagramas y mapas conceptuales), exploratorias (explorar, experimentar, verificar hipótesis, ensayo-error) y regulativas (analizar y reflexionar sobre los propios procesos cognitivos, metacognición) (Marqué, 1999)

1.1.3. Contenidos

Convendría precisar la información que se va a suministrar dependiendo del perfil del estudiante, de las competencias que se quieran desarrollar, del tiempo que se va a dedicar a cada actividad formativa, de los medios didácticos que se van a emplear, de las estrategias didácticas, etc. Es importante considerar la idea de que la información que recibirán los estudiantes no estará cerrada a las aportaciones que otros formadores, otras personas, los propios estudiantes, etc. puedan contribuir (se deberá favorecer el aprendizaje significativo y la construcción de los conocimientos, por un lado, del propio estudiante, y, por otro, la del grupo de estudiante-trabajo colaborativo, trabajo en equipo-).

La elaboración y el diseño de los materiales didácticos es decisivo en los cursos a distancia (es indispensable la colaboración de profesionales competentes en su diseño -expertos en Multimedia/Hipermedia-, aunque sería aconsejable que el mismo formador colaborara en la autoría de los mismos). El soporte podría ser de diferente tipo: **papel**, **multimedia** (por ejemplo, e-book, el cual favorece las siguientes alternativas: caminos múltiples, material de distinta naturaleza - textos, imágenes, acceso a ficheros de voz, de vídeo, de gráficos-, tour guiado y tour personalizado), **generador múltiple de situaciones/simulaciones**, etc.

1.1.4. Objetivos

Algunos de los objetivos específicos relacionados con la aplicación de las herramientas tecnológicas en la formación podrían ser los siguientes:

ESTUDIANTES

- Incorporar las TIC en los programas formativos de la Formación Profesional para el Empleo
- Sensibilizar al estudiante-formador sobre la importancia de su conocimiento y buen uso
- Sensibilizar al estudiante-formador sobre el cambio de rol en sus tareas docentes que supone la aparición de las TIC en la formación
- Familiarizar al estudiante-formador con la utilización de las herramientas de comunicación e información virtuales
- Motivar el aprendizaje autónomo del estudiante-formador
- Incentivar la comunicación entre formadores, el trabajo autónomo, el trabajo de pares y el aprendizaje por proyectos y/o colaborativo

FORMADOR

- Apoyar la tarea de supervisión y seguimiento de los formadores respecto de los estudiantes
- Favorecer la comunicación entre los formadores del curso
- Personalizar la comunicación que se ofrece al estudiante
- Habilitar diferentes canales de comunicación entre profesor-estudiante que permitan resolver dudas y asentar conocimientos
- Ofertar otros materiales didácticos, bibliografía, cuestionarios de evaluación que favorezcan la autonomía y el control del aprendizaje por parte

del estudiante

- Potenciar la orientación académica y profesional

1.1.5. Elección de herramienta tecnológica que permita construir un sitio web educativo: plataforma digital y la enseñanza

Hemos escogido el EVE-A Moodle por ser una plataforma de formación gratuita y de fácil acceso. Cuenta con todos los recursos necesarios para crear un contexto virtual, al que los estudiantes y los formadores pueden acceder desde cualquier lugar con solo introducir su clave de acceso.



Los espacios o zonas de trabajo que se pueden “crear” para diseñar el espacio virtual van a depender de los recursos que conforman la plataforma. El formador podrá escoger los que estime conveniente, de acuerdo con los objetivos que persiga y generar cursos particulares, muy adaptados a las necesidades de cada grupo de aprendizaje. En cada uno de los cursos que diseñamos y programamos desde el espacio de formación virtual de OPEATAL (p.e. “Formación Técnica de Orientadores para el Empleo” es un curso de Formación para el Empleo, destinado a la formación de orientadores/as), incluimos el manual del usuario para que los alumnos aprendan a utilizar Moodle de forma autónoma.



Reflexionemos sobre algunos de los ejemplos que aportamos y que hemos ido construyendo a lo largo de los años (relacionados con el curso Formador Ocupacional).

En la Imagen 4, tenemos un ejemplo de cómo puede quedar diseñado uno de los módulos del curso: se ha elegido la opción temas, en vez de escoger la opción temporal. El formador divide el contenido en los apartados que considere (p.e.) para trabajar los temas, y ha escogido las actividades: foros, recursos, talleres y tareas.



Esta plataforma permite una gran variedad de actividades. De ahí su poder y su interés.

Ya tenemos el espacio o escenario didáctico: un espacio virtual de enseñanza-aprendizaje que se utilizará para trabajar la parte a distancia -sincrónica y asincrónica- bien en el aula de informática del centro de formación y/o bien en otros lugares (hogar familiar, trabajo, universidades, bibliotecas, etc.), y que se complementará con el espacio tradicional o aula ordinaria, en el que se trabajará la parte presencial.

En el modelo socioconstructivista (Vigotsky, 1982, 1989), encontramos tres elementos que son importantes por el tipo de relación que provocan entre sí (profesor, estudiantes y contenido). Las interacciones que se van a producir en torno a una tarea van a depender, por un lado, del nivel de actividad que vayan generando los alumnos debido a la labor de “andamiaje” que efectuará el profesor, y, por otro, de los grados de control y autonomía que se vayan estableciendo para conseguir la autonomía y la responsabilidad del alumno que aprende -aprendizaje autónomo.

Tales interacciones también deben propiciar el trabajo grupal en torno a la tarea -trabajo colaborativo- y en torno a la situación de aprendizaje -aprendizaje situado-.

Los formadores se harán cargo, especialmente, de realizar las presentaciones (módulo, objetivos, contenidos, tareas), colaborar, orientar, seguir el proceso de aprendizaje del alumno, supervisar, tutorizar.

Los estudiantes deberán construir su aprendizaje a través de las tareas recomendadas, autoevaluarse y controlar su proceso de aprendizaje, colaborar con los compañeros, coevaluar y “aprender a aprender” en todo caso.

1.1.6. Propuesta de semipresencialidad

En último lugar, creemos que podríamos plantear un avance del diseño de cómo podríamos combinar la presencialidad clásica y la distancia virtual en la actividad formativa del curso de los formadores ocupacionales, de acuerdo con el grado de presencialidad y a distancia (70/30) que venimos planteando a lo largo del capítulo.

En la Imagen 5, observamos que el formador ha construido una webquest para que los alumnos aprendan y trabajen sobre evaluación del software educativo: esta actividad está integrada dentro de los recursos que se ofrecen desde Moodle. Es una de las posibilidades que podemos contemplar.



Otra posibilidad (Imagen 6): el formador ha abierto un foro en el que los alumnos deben contestar, en 20 líneas, a una serie de cuestiones que se han trabajado a lo largo de dos sesiones formativas; se valorará la claridad, la síntesis y la construcción personal.



Una posibilidad más (Imagen 7): el formador está trabajando los estilos de aprendizaje y ofrece al alumno una segunda posibilidad de realizar el CHAEA -de forma virtual- para que compare los resultados obtenidos en diversos momentos.

Hasta ahora, en los cursos que hemos venido programando, se ha utilizado las TIC como complemento a la presencialidad, nunca como combinación o mezcla. Debido a que nos estamos refiriendo a cursos del Plan FIP, ofreceremos el diseño de cómo podría desarrollarse un módulo (la estructura). La ilusión de extenderlo a los nueve módulos del curso puede ser el inicio de otra investigación.

Nos ha parecido interesante apoyarnos en las recomendaciones que aportan (Moreno y Santiago 2003: 62) a la hora de diseñar la estructura de un curso.

Parte Presencial	Puede ser la base del curso o un complemento de la formación online	Objetivos: los que sean más adecuados para un entorno presencial o más difíciles de conseguir online. Especialmente recomendables para conseguir una mayor "integración en el aula": actividades en que se tenga la oportunidad de conocer la institución, tratar al profesor y a los otros alumnos.
	Autoaprendizaje	Se fomenta mediante ejercicios con corrección automática (autoevaluaciones, simulaciones, etc.).
Parte Online	Aprendizaje en colaboración	Relación personal con el tutor de apoyo en red (TAR) Trabajo en equipo con otros colegas (tutor como facilitador)

1º momento.- Espacio virtual (momento sincrónico)

Este momento persigue la instalación y exploración de los servicios que ofrece la plataforma virtual (necesidad de que todos los estudiantes y formadores sepan utilizar con destreza los recursos informáticos).

Se irá viendo cada uno de los espacios de trabajo generados a través del mapa del curso y, particularmente, los espacios de las evaluaciones (prueba de conocimientos previos, expectativas sobre las actividades a realizar, evaluaciones finales, etc.) y los espacios de los Módulos de Formación y los recursos y actividades (el grupo de estudiantes se informará del contenido, recursos y actividades de cada uno de los módulos).

Si la sesión exige que el grupo de estudiantes se encuentre en el centro formativo, debemos contar, además, con un tutor de apoyo en red (TAR).

2º momento.- Sesión ORDINARIA EN AULA NORMAL (momento sincrónico)

Inmediatamente, habría que convocar una sesión EN EL AULA DEL CENTRO (cuidado con el diseño pedagógico de estas intervenciones, pues podemos conseguir un efecto no deseado en los estudiantes). Debemos diseñar una in-

tervención, de no más de tres horas, en la que distribuyamos convenientemente las actividades. Por ejemplo:

1. Presentación del formador, del curso, del módulo; intenciones educativas, forma de trabajo en el aula ordinaria y en la plataforma; espacio para dudas, etc.
2. Información sobre el contenido con el apoyo de recursos didácticos (videos, transparencias, PowerPoint, mapas mentales, etc), síntesis, bibliografía/webgrafía/referencias webgráficas (remitir a los espacios de recursos en cada módulo).
3. Espacio para la interacción entre los estudiantes y formadores, atención a conflictos, dudas.
4. Propuesta para trabajar en el espacio virtual (en grupos de trabajo colaborativo, con otros colegas, elaborar información, trabajar en las zonas, etc.).

3º momento.- Espacio virtual de formación (sincrónico)

Este momento supone fomentar el trabajo de los grupos con el apoyo del formador del módulo, que se encontrará en el centro de formación o en el lugar que se establezca. Se va a trabajar en la zona de las herramientas de comunicación; en este caso, utilizaríamos sesiones de chat y de Skype, aunque se va a profundizar en la presentación de los contenidos ofrecida en la sesión de aula normal y se complementará con la información que los estudiantes vayan confeccionando a través de su trabajo (el uso de herramientas de trabajo compartido, como wiki que puede favorecer la elaboración de contenidos en los grupos; el uso de herramientas como los marcadores sociales, delicio.us y de los lectores rss, que pueden favorecer el intercambio de información).

4º Momento.- Sesión de aula presencial

En esta segunda sesión de Aula Presencial, habría que dedicar un espacio mayor al intercambio de información y de feedback entre los formadores y los estudiantes, ya que se habría dedicado bastante esfuerzo al desarrollo y construcción de contenidos en el momento anterior, y habrán surgido interrogantes o dudas, por lo que habrá que aportar sugerencias o indicaciones. Al mismo tiempo, se deberían introducir nuevos contenidos e ir preparando las tareas que los estudiantes deberán realizar en el siguiente tramo -asincrónico-. De este modo:

1. Reconstrucción: comentarios a los trabajos grupales de los estudiantes, sugerencias, respuestas a preguntas, interacción entre estudiantes, profesores, grupos de estudiantes, etc.

2. Información: nuevos contenidos, bibliografías, webgrafías, etc; interacción: conflictos, preguntas, etc.
3. Propuesta para el tramo asincrónico, preguntas, etc.
4. Propuesta sobre herramientas de trabajo colaborativo en red

5º Momento.- Introducción al tramo asincrónico

Antes de que se cierre este tramo sincrónico, los estudiantes deberán acudir a la plataforma a recordar qué deben realizar durante el tramo asincrónico. Vuelve a ser importante la figura del tutor de apoyo en el centro de formación. El uso de **herramientas de código abierto**, pueden favorecer la comunicación y el trabajo colaborativo y significativo durante el tramo a distancia.

6º Momento.- Tramo asincrónico

El compromiso por parte de los formadores y por parte de los estudiantes para trabajar en este tramo es vital. Los formadores y tutores de apoyo deben entrar diariamente o con asiduidad a las diferentes zonas virtuales, así como atender el correo electrónico y supervisar atentamente el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes y de los grupos de trabajo.

Los estudiantes deben, igual que los docentes, entrar diariamente en los espacios del campus virtual y trabajar en el desarrollo de su aprendizaje, recopilar y elaborar información, establecer contactos con los compañeros y profesores, y autoevaluarse.

Será importante que el estudiante haya explorado, que conozca y que comprenda las utilidades de cada una de las zonas o espacios de la plataforma virtual.

El centro de formación debe disponer de los espacios convenientes para el uso de los estudiantes, así como debe existir la figura de un tutor de apoyo que resuelva problemas y, por supuesto, del personal técnico recomendado.

Otros momentos a tener en cuenta

En cada módulo, se determinarán las sesiones de Aula Presencial y Plataforma Virtual que habrá en los tramos sincrónicos, así como el espacio de tiempo que se espaciará entre las mismas; del mismo modo, deberá decidirse el número de tramos sincrónicos que habrá en cada módulo.

Deberá decidirse el espacio que se dedicará al tramo asincrónico. Dependerá de la duración del módulo, del tipo de contenido y de las actividades a realizar. Después de un tramo asincrónico, siempre debe progra-

marse un segundo tramo sincrónico con alternancia de Aula Presencial y Campus Virtual. Este tramo, con sus momentos, se utilizará para consolidar aprendizajes y realizar evaluaciones finales, simulaciones, etc.

Es conveniente que se definan las funciones de las figuras del formador en los diferentes tramos y que se forme adecuadamente. La unión equilibrada de la didáctica y de la tecnología en la formación del formador supone uno de los indicios más fiables para asegurar la calidad en la formación semipresencial.

2.- Conclusiones

Algunos de los descubrimientos más importantes en estos años ha sido que el formador que quiera trabajar en entornos virtuales deberá adquirir y entrenar algunas de las competencias que enumeramos a continuación (Vermeersch, 2009):

1. Competencias de diseño
2. Competencias en la materia
3. Competencias técnicas
4. Competencias de facilitador
5. Competencias de evaluación
6. Competencias administrativas

De este modo, los profesionales que aprenden a ser formadores para el empleo en nuestro centro de formación, también aprenden a ser docentes en dos contextos: virtual y presencial, de tal forma que las funciones que conlleva su rol se diversifican de acuerdo al espacio de trabajo; esta situación, pone de manifiesto, al mismo tiempo, la importancia que adquiere la tutorización y el seguimiento de los estudiantes, obligando a replantearse profundamente el papel del profesor como tutor atendiendo, por un lado, a su vertiente de supervisor, guía y orientador del estudiante, y por otro, a los niveles de profundización que son necesarios en el desempeño de la acción tutorial (García Aretio, 2001). Por este motivo, entre otras, debe ejercitar la capacidad de autoevaluar el trabajo realizado y aceptar ser coevaluado por los estudiantes y por el equipo de compañeros. La importancia de seguir entrenando y movilizandolas competencias docentes es una de las ideas comúnmente aceptada por el colectivo de formadores; supone aprender, desaprender y reaprender continuamente, facilitando que la organización educativa sea un ente vivo, abierto a la sociedad (Toffler, 1980)

Debemos seguir investigando y perfeccionando el modelo; recordemos las dificultades iniciales, (1) nivelar en competencias informáticas, informacionales y comunicativas de los participantes; y (2) asegurar el acceso a la red Internet desde cualquier lugar y en cualquier momento.

La actividad formativa que hemos presentado, puede suponer el inicio del diseño de un programa de formación

inicial en cuanto a metodología didáctica y entrenamiento en competencias TIC de un formador para el empleo en entornos versátiles y ubicuos.

Bibliografía / Webgrafía

GARCÍA-ARETIO, Lorenzo

2001 La educación a distancia. De la teoría a la práctica. Madrid: Ariel

GARCÍA-ARETIO, Lorenzo

2009 ¿Por qué va ganando la educación a distancia? Madrid: UNED

KNOWLES, Malcolm

1975 Self-Directed Learning. Chicago: Follet.

MANZANO-SOTO, Nuria, MARTÍN-CUADRADO, Ana María, FERRER-SAMA, Paula y VILLALBA, Encarnación

2010 “Competencies for Self-regulated Distance Learning Training” Fifth EFYE conference is organised by Plantijn Hogeschool University College, in collaboration with the European First Year Experience network 26-28 de mayo 2010, Bélgica.

MARQUÉ, Peré

1999 Sistemas de teleformación: características, elementos y ventajas. Consulta: 22 de agosto del 2011.

<<http://dewey.uab.es/pmarques/telefor.htm>>

MARTÍN-CUADRADO, Ana María

2007 “El curso Formador Ocupacional bajo el paradigma de la enseñanza a distancia con el apoyo de las TIC”. Revista en línea ETIC@NET. N.º6, abril, 2007. Consulta: 22 de agosto del 2011

<<http://www.ugr.es/~sevimeco/revistaeticanet/numero6/Articulos/Formateados/4Formador.pdf>>

MARTÍN-CUADRADO, Ana María

2009 “Redes Sociales y de Conocimiento en el Curso Institucional Entrenamiento en Competencias para el Estudio Autorregulado a Distancia” (Ponencia en Panel de Expertos) XIV Congreso Internacional de Tecnologías para la Información y el Conocimiento: Hacia la Web 3.0. 2-4 julio 2009 Madrid: UNED.

MARTÍN-CUADRADO, Ana María, SÁNCHEZ-ELVIRA, Mª Ángeles, MANZANO SOTO, Nuria y PAZ BRIGNARDELLO, Marcela.

2009 “Formación en línea para el estudio autorregulado a distancia en la UNED” (Ponencia) X Encuentro Internacional Virtual Educa. Argentina. Buenos Aires, 9-13 noviembre 2009.

MORENO, Fernando y SANTIAGO, Raúl

2003 Formación on-line. Guía para profesores

universitarios Universidad de la Rioja, España.

Plan FIP. Consulta: Junio de 2012

<<http://www.facep.org/uploads/ORDEN%20DEL%2014%20OCTUBRE%20DE%201998.pdf>>

REAL DECRETO 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad. Consulta: Junio de 2012

<https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabaja/resources/pdf/certificados/certificados_de_profesionalidad.pdf>

REAL DECRETO 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. Consulta: junio de 2012

<<http://www.boe.es/boe/dias/2007/04/11/pdfs/A15582-15598.pdf>>

REAL DECRETO. 1646/1997 Certificado de Profesionalidad de la ocupación Formador Ocupacional. Consulta: Junio de 2012

<<http://www.boe.es/boe/dias/1997/11/14/pdfs/A33384-33399.pdf>>

SÁNCHEZ-ELVIRA, Mª Ángeles, FERNÁNDEZ, Enrique y AMOR, Pedro.

2006 “Self-regulated learning in distance education students: preliminary data”. En A.Delle Fave (Ed.) Dimensions of well-being. Research and Intervention. Milano: Franco Angeli, pp. 294-314

SCHUNK, D.H. y ZIMMERMAN, B.L.

1988 Self-regulated Learning: From Teaching to Self-Reflective Practice. New York: Guilford Press.

TOFFLER, Alvin.

1980 La tercera ola. Consulta: Junio de 2012 <http://es.scribd.com/doc/54839691/Toffler-Alvin-La-tercera-ola-libro-completo>

VERMEERSCH, J. (Coordinador del Proyecto).

2009 TACCLE. Recursos Didácticos para la Creación de Contenidos para Entornos de Aprendizaje. Manual de aula de e-learning para docentes. Jenny Hughes (edit). Consulta: Junio de 2012.

<<http://cent.uji.es/octeto/files/TACCLESpaans.pdf>>

VIGOTSKY, L.

1982 El proceso de los desarrollos psicológicos superiores. Barcelona: Grijalbo.

VIGOTSKY, L.

1989 Thought and language. Cambridge: MIT press