

Aprendizaje activo en un entorno virtual

Susanne Friedrich, Cooperación Alemana GIZ, Lima Perú; Bonn Alemania ● ● **Con la transformación virtual, también los procesos de aprendizaje se desarrollan cada vez más en el espacio virtual. Las herramientas sociales, es decir, el desarrollo colaborativo de soluciones y el uso compartido de recursos, ideas y experiencias, ganan cada vez más relevancia frente a la construcción del conocimiento formal (Hart 2013). La virtualización de la comunicación a través de las redes sociales y otros espacios virtuales, ofrece nuevas oportunidades para el aprendizaje social. Reflexionar sobre las propias experiencias y cambiar de perspectiva en el intercambio con otros estudiantes, impulsa cambios en el comportamiento. Si se crean las condiciones adecuadas, es posible poner en práctica el componente social del aprendizaje también en el espacio virtual. Conviene implementar una combinación de elementos de aprendizaje auto-guiados y elementos guiados por terceros, usando las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (Véase Erpenbeck y Sauter 2015).**

El proyecto de la cooperación alemana “Fortalecimiento de Capacidades para la Descentralización en los Países Andinos” (CADESAN), implementado por la GIZ, ha desarrollado con personal especializado de instituciones contrapartes, cursos de e-learning sobre los temas vigentes como un ejemplo de aprendizaje orientado a la práctica y el desarrollo de competencia, diseñado con la ayuda de las TICs. Este método virtual permitió, además, hacer llegar ofertas de capacitación a los municipios de las zonas alejadas.

Concretamente se trataba de capacitar a los docentes y expertos de escuelas de gestión pública, autoridades responsables de la implementación de los procesos de descentralización, organismos técnicos para que desarrollaran e implementaran formatos de aprendizaje virtuales innovadores que tuvieran en cuenta las diversas condiciones laborales de los funcionarios de la administración pública. Aplicando el principio de dos pisos según Wahl (2013), estos expertos fueron confrontados ellos mismos con el aprendizaje virtual, en el marco de un proyecto de capacitación con elementos virtuales.

La capacitación estuvo compuesta de fases de aprendizaje virtuales y presenciales, según el modelo blended learning, seguidas de una fase de transferencia al entorno laboral. La meta final era el desarrollo de un curso propio, como resultado tangible del proceso de aprendizaje, y su integración en la oferta de capacitación de la organización.

Selección por proyectos de aprendizaje acordados

Para acceder al curso, los candidatos tuvieron que pasar por un proceso de selección donde presentaron proyectos de capacitación (un curso sobre un tema relacionado con la gestión pública descentralizada) que habían desarrollado. Debían haber acordado el proyecto previamente con los superiores y colegas de su organización, asegurando de esta manera que la institución brindara el apoyo necesario al estudiante desde el inicio.

Fase presencial introductoria

Durante 3 días los participantes tuvieron la oportunidad de conocerse y de presentar sus proyectos de capacitación. Así se estableció la cooperación y la confianza para el desarrollo de competencias en el marco de trabajos grupales y en tándem, en el espacio virtual. Se crearon las bases teóricas mediante insumos preparados por los docentes y expertos. Un primer intercambio de experiencias entre ellos permitió a los participantes evaluar mejor el nivel de competencias con el que iniciaban su capacitación.

Fase virtual

Durante 3 meses, los estudiantes desarrollaban sus proyectos, asesorados por tutores virtuales. Intercambiaron, a través de chats, sobre aspectos metodológicos y de contenido (por ejemplo, sobre cómo integrar el enfoque de género en un curso); todos podían compartir sus avances y beneficiarse de los conocimientos de los demás participantes. Trabajaron en grupos temáticos, estableciendo el ritmo de trabajo según sus preferencias personales y las condiciones marco.

Fase presencial final

En 3 días los estudiantes compartieron sus experiencias sobre el desarrollo de sus productos y los presentaron ante el grupo. En la realimentación, los compañeros aportaron también sus propuestas de mejora. Asimismo, se tomaron acuerdos respecto a la necesidad de coaching para finalizar, en el puesto de trabajo, c/u de los proyectos de curso e integrarlos en la oferta de capacitación de la institución correspondiente.

Fase de transferencia y evaluación por usuarios

Esta fase de transferencia a la práctica era mayoritariamente auto-gestionada por los estudiantes. Puntualmente, en caso de necesidad, se ofreció un coaching sobre aspectos metodológicos, tecnológicos y de contenido. A veces en el coaching fueron integrados representantes de otros departamentos de la respectiva organización para resolver posibles problemas de implementación del curso. Una vez terminado e implementado en una fase piloto, se realizaron encuestas entre los participantes que habían asistido al nuevo curso. El objetivo era evaluar hasta qué punto los contenidos del curso les habían servido en la práctica.

Los resultados del proceso de desarrollo de competencias:

Durante 3 días los participantes tuvieron la oportunidad de conocerse y de presentar sus proyectos de capacitación. Así se estableció la cooperación y la confianza para el desarrollo de competencias en el marco de trabajos grupales y en tándem, en el espacio virtual. Se crearon las bases teóricas mediante insumos preparados por los docentes y expertos. Un primer intercambio de experiencias entre ellos permitió a los participantes evaluar mejor el nivel de competencias con el que iniciaban su capacitación.

- Fueron diseñados e implementados nuevos cursos en gestión descentralizada por parte de doce instituciones. Como resultado de la evaluación de los cursos entre 300 participantes hasta la fecha, el 82% afirmó que la capacitación tenía relevancia práctica para su trabajo.
- Gran parte del proceso de aprendizaje se pudo efectuar dentro y/o fuera del horario laboral y desde cualquier lugar (con cobertura de internet) compatibilizando la vida laboral con la vida privada de los participantes, especialmente de las mujeres que suelen atender además necesidades de su familia.
- Se desarrolló la capacidad de asumir la responsabilidad de su propio proceso de aprendizaje y se fomentó en ellos una metodología e-learning permitió ahorrar costos de viaje y alojamiento para los participantes. Así se integraron también funcionarios que no suelen participar en las ofertas de capacitación en las capitales, porque no se pueden desplazar continuamente o ausentar muchos días seguidos de sus lugares de trabajo.
- Los participantes manejan la metodología e-learning (y blended learning) y sus herramientas de modo que se encuentran capacitados para desarrollar e implementar cualquier tipo de cursos virtuales. En el caso de la externalización de este tipo de proyectos, disponen ahora de las habilidades necesarias para formular los requisitos metodológicos y de contenido de un curso (por ejemplo, formular los términos de referencia) y de comprobar la calidad de los cursos.
- Además, se desarrollaron ofertas formativas tanto virtuales como semi-presenciales que, considerando el radio de acción de las instituciones participantes, benefician anualmente a cerca de 17.500 empleados de las administraciones locales y regionales en los países andinos.

Bibliografía

- Erpenbeck, J., Sauter, S. y Sauter, W. (2015): E-Learning und Blended Learning. Selbstgesteuerte Lernprozesse zum Wissensaufbau und zur Qualifizierung. (E-Learning y Blended Learning – Procesos de aprendizaje auto-dirigidos para la construcción de conocimientos y para la cualificación) 40 S. Springer.
- Hart, J. (2013): 12 steps to successful social learning (12 pasos para aprendizaje social exitoso). <http://es.slideshare.net/janehart/lt13-ss> (abgerufen am 25.02.2016).
- Wahl, D. (2013): Lernumgebungen erfolgreich gestalten. 3. Aufl. mit Methodensammlung. Creación exitosa de ambientes de aprendizaje. 3ra. Edición con colección de métodos) Bad Heilbrunn: Klinkhardt.



Susanne Friedrich, ha sido directora del Proyecto CADESAN, Fortalecimiento de Capacidades para la Descentralización en los Países Andinos, de la Cooperación Alemana, financiado por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo e implementado por la GIZ., cuya segunda fase ha terminado a mediados del 2016. Desde inicios de septiembre, colabora con GIZ al Practitioner Hub. Practitioner Hub brinda una puerta acceso a información sobre las últimas buenas prácticas, visión y análisis de negocios inclusivos.
<http://www.inclusivebusinesshub.org/>

