

Los formadores de formación continua en Catalunya. Competencias transversales y necesidades formativas.

Paco Cerezo y Rafael Iniesta
www.formador.org
Septiembre de 2006



Generalitat de Catalunya
Consorci per a la Formació
Continua de Catalunya

CENTRE D'ESTUDIS
SOCIO-LABORALS
CESL



Unión Europea
Fondo Social Europeo



NOTA INTRODUCTORIA

El informe final de este proyecto tiene dos versiones, la versión actual reducida y una versión íntegra de 50 páginas; así mismo hay documentación adicional publicada en la revista <http://www.um.es/ead/red> .

Hay más documentos publicados en www.formador.org/doces.htm

INDICE

| | |
|---|----|
| 1.PRESENTACIÓN..... | 3 |
| 2.OBJECTIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... | 3 |
| A.ESTUDIO DE CAMPO..... | 4 |
| 3.METODOLOGÍA..... | 4 |
| 4.ANÁLISIS DE RESULTADOS..... | 8 |
| B.PROPOSTA PEDAGÓGICA..... | 21 |
| 5.HACIA LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO..... | 21 |
| C.PROPOSTAS (resumen)..... | 29 |

1. PRESENTACIÓN

Esta investigación se enmarca dentro de las "Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación continua - 2005", financiadas por la Generalitat de Catalunya y el Fondo Social Europeo y gestionadas desde 2004 por el Consorcio para la Formación Continua de Catalunya.

EL actual subsistema de formación profesional continua y sus formadores están ante una importante transformación impulsada por los acuerdos del Consejo de Europa celebrado en Lisboa el marzo de 2000. En esta reunión se concretó la *Estrategia Educación y formación 2010* refrendada por el Parlamento Europeo y el Comité de las Regiones.

Los retos de esta transformación afectan a todos los componentes de los sistemas de educación y formación. En los ámbitos de la formación continua los agentes implicados que tendrán que promover los cambios necesarios, son: las empresas y los trabajadores, las organizaciones empresariales y sindicales y la administración pública.

Con esta nueva estrategia, Europa quiere hacer frente a la necesidad de proporcionar *formación permanente a lo largo de la vida (long life learning)*, en un entorno de economía globalizada que combina efectos de exclusión social y de desarrollo del conocimiento. Se propone situar a los formadores de formación continua en una posición clave para potenciar las competencias necesarias y favorecer la gestión del conocimiento, más allá de las competencias específicas directamente relacionadas con el puesto de trabajo y que son transferibles a otros entornos laborales y sociales.

El **Centre d'Estudis Sociolaborals** (CESL) desarrolla su principal actividad en la formación continua como centro colaborador del Servicio de Ocupación de Catalunya (SOC) y, en este estudio, con la colaboración de la consultora "**a3 networking Ingeniería del conocimiento S.L.**" <http://www.a3net.net> con una década de experiencia en el desarrollo de proyectos europeos de investigación sobre la formación continua. Se ha realizado este estudio con el fin de **proponer un modelo pedagógico para la formación de formadores** que permita desarrollar las competencias transversales de los formadores y mejorar la formación en el ámbito del mundo trabajo, a partir del análisis del entorno laboral de los formadores, el rol de los formadores, sus competencias y su actividad docente.

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Dirigidos especialmente a los formadores de formación continua, esta investigación pretende:

1. Analizar las competencias transversales
2. Detectar las necesidades de formación
3. Presentar una propuesta pedagógica para desarrollar las competencias transversales de los formadores de formación continua (FFC)
4. Difundir de los resultados.

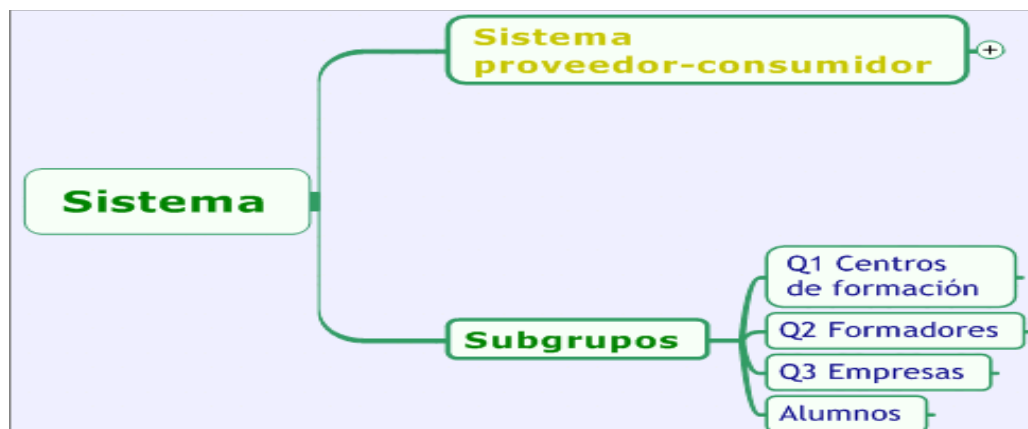
A. ESTUDIO DE CAMPO

3. METODOLOGÍA



3.1 Descripción de la muestra

Definimos el sector de la formación continua (FC) como un sistema¹ que incluye productores y consumidores de FC. En un principio estaba previsto hacer un único estudio global para todo el sector de la Formación Continua.



Posteriormente, avanzando por la investigación, delimitamos 4 grupos-sujeto de investigación dentro de este sistema, 4 grupos que representan al total de actores del sector de la formación continua

- Responsables de Centros de formación
- Formadores
- Responsables de formación de las empresas que imparten formación interna, mediante formadores internos y/o externos
- Alumnos

Por lo tanto, definimos 4 muestras desde dónde obtener datos:

1. Los centros de formación

Una primera muestra está formada por los Centros de Formación establecidos en Catalunya. Son los primeros demandantes de formadores (proveedores de la formación continua), y reciben las ofertas formativas de las empresas (consumidoras de la formación continua).

Aquí utilizamos muchas y variadas fuentes para obtener una muestra de 589 Centros de formación repartidos por toda Catalunya. Entre otras consultamos:

- La Base de datos del Departamento de Trabajo e Industria, de centros de formación (ocupacional y de reciclaje) acreditados en el Servicio de Ocupación de Catalunya, proporcionada por el Consorcio de Formación continua en el documento: "Oferta formativa para personas en situación de paro 2005".
- Otros catálogos de Centros de Formación encontrados en Internet.

De estos 589 Centros de Formación en Catalunya, después de conectar con ellos telefónicamente o vía email, 580 centros aceptaron colaborar con nosotros. A todos ellos les enviamos la información dos veces, una en abril de manera personalizada (centro a centro), y posteriormente una segunda vez a mediados de Mayo a través de nuestra web www.formador.org donde contestaron nuestro cuestionario 106 centros, que representan una participación del 18%. Estos centros de formación contratan a 2.241 formadores (ver detalles mas abajo)

2. Los formadores

La segunda muestra, la muestra dedicada a los Formadores, fue la más difícil de confeccionar, debido a la inaccesibilidad de la información. El propio Servicio de Ocupación de Catalunya nos informó que no nos podrían dar el número de formadores por dificultades en la gestión informática.

La cifra total de formadores que puede haber actualmente en Catalunya es desconocida pero estimable a partir de los datos de este estudio de campo. Hemos conseguido contactar con muchos formadores directamente o mediante los centros de formación.

De entre todos ellos, 116 formadores han respondido on-line nuestro cuestionario de formadores (QF2). Además, 39 de ellos se han inscrito a la comunidad virtual de formadores de www.formador.org/cp. También hemos realizado entrevistas en profundidad a 24 formadores

3. Las empresas

La tercera muestra corresponde a las empresas, que son las grandes receptoras/consumidoras de formación en Catalunya. La formación a las empresas es gestionada generalmente por el Departamento de Recursos Humanos y en pocos casos por un departamento propio de formación.

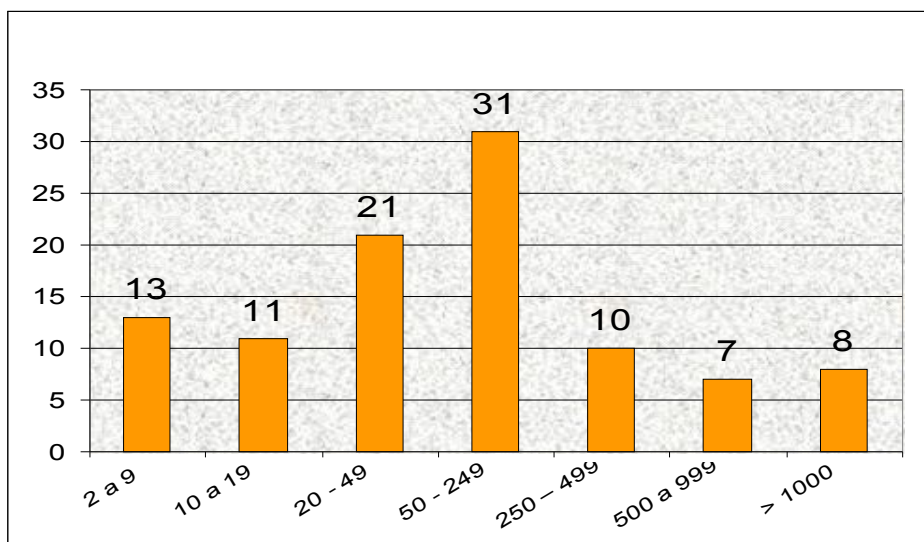
Para determinar la muestra de las empresas hemos utilizado la Base de datos *Catalunya 35.000* empresas publicada por DUN & BRADSTREET y la Cámara de comercio de Barcelona Edición 2006.

Para conocer la participación de las empresas en la formación continua hemos utilizado los informes de la Fundación Tripartita. Según la Fundación, en Catalunya participaron el año 2005 en el sistema de bonificación un total de 8.935 empresas, de las que 2.561 son empresas de más de 50 trabajadores.

Escogimos una muestra de 890 empresas, después de contactar con ellas vía telefónica o vía email, 504 empresas aceptaron colaborar con nosotros y les enviamos información de nuestro proyecto. Un 10% de ellas prefirieron contestar directamente el cuestionario por teléfono y un 5% sólo nos permitió hacerle llegar la documentación por fax o correo ordinario.

Señalamos, que de estas 504 empresas, a la pregunta de si bonifican la formación, sólo el 8.73% respondieron que sí bonifican toda o parte de la formación que hacen, o bien tienen intención de bonificarla.

De este grueso de 504 empresas nos han llegado un total de 101 cuestionarios válidos, han respondido el 20% de las empresas consultadas. Como conclusión, se extrae que la colaboración de las empresas ha sido significativa. El tamaño de las empresas colaboradoras se ilustra en el gráfico siguiente:



4. Los alumnos

Se entrevistaron a 48 alumnos escogidos al azar, a la salida o descanso del curso donde asistían como alumnos. La entrevista fue semiestructurada con apariencia de entrevista espontánea.

3.2 Recogida de datos.

Técnicas de observación

- Para los 4 grupos-sujeto diseñamos sesiones de recogida de datos mediante:
- 3 cuestionarios on-line y en papel, visibles a www.formador.org/enc
- 2 tipos de entrevistas semidirigidas
- Observación de sesiones presenciales
- Una comunidad virtual on-line, a www.formador.org/cp

Diseño de instrumentos para la recogida de datos

Construimos 7 instrumentos para la recogida de datos, que son:

- 3 cuestionarios on-line para las encuestas
- 2 hojas resumen de entrevistas en profundidad, una para los formadores y una para los alumnos
- 1 Hoja resumen de observación de la sesión presencial

Descripción de los cuestionarios

Los cuestionarios on-line tienen los siguientes apartados o factores de análisis:

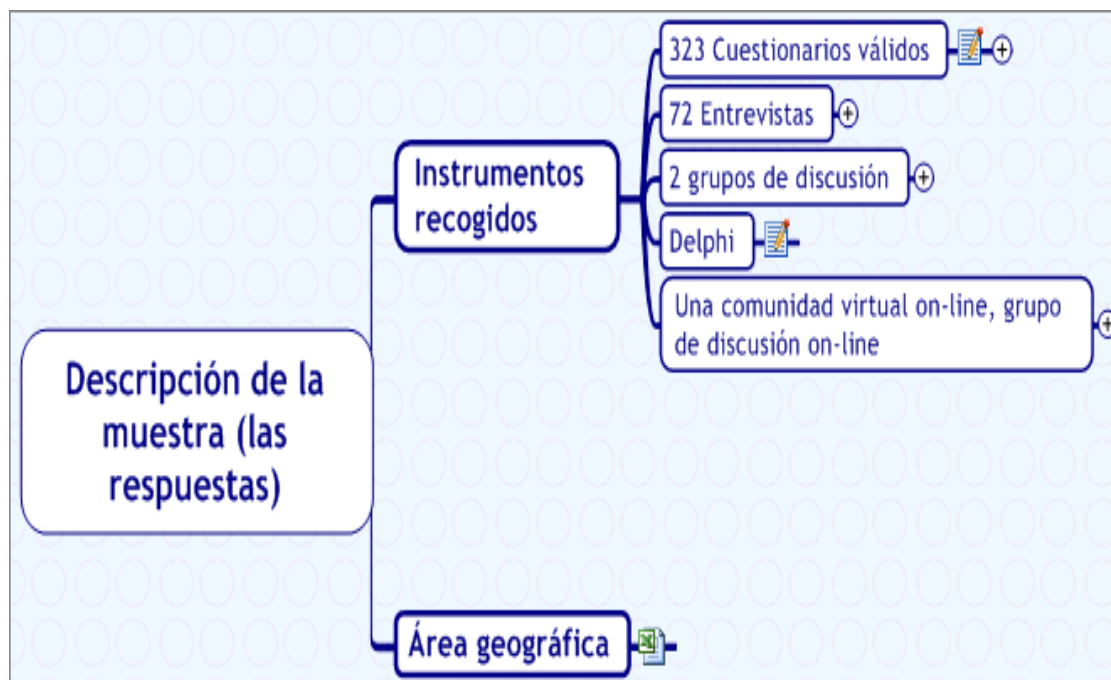
1. El centro dónde se imparte la formación: Titular, área geográfica, tamaño...
2. La formación impartida: Sectores, especialidades (áreas de conocimiento).
3. Los formadores: sexo, edad, experiencia, nivel académico, tipo de contrato, tareas.
4. Formación de formadores y necesidades de formación. Competencias transversales, experiencias, actitudes
5. Otras y sugerencias

Los 3 cuestionarios son diferentes pero con preguntas compartidas que sirven de contraste y para comparar resultados; ver ejemplos anejos.

Todos los datos se han recogido o estandarizado mediante cuestionarios on-line sitos en www.formador.org/enc

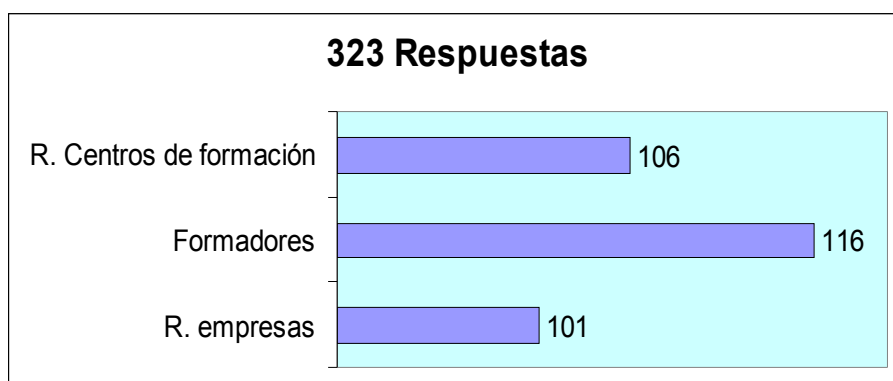
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Descripción de la muestra (las respuestas)



Trabajamos con 4 grupos definidos: las empresas, los centros de la formación, los formadores, y los alumnos.

Respuestas a los cuestionarios recibidas on-line (www.formador.org/enc) y telefónicamente.



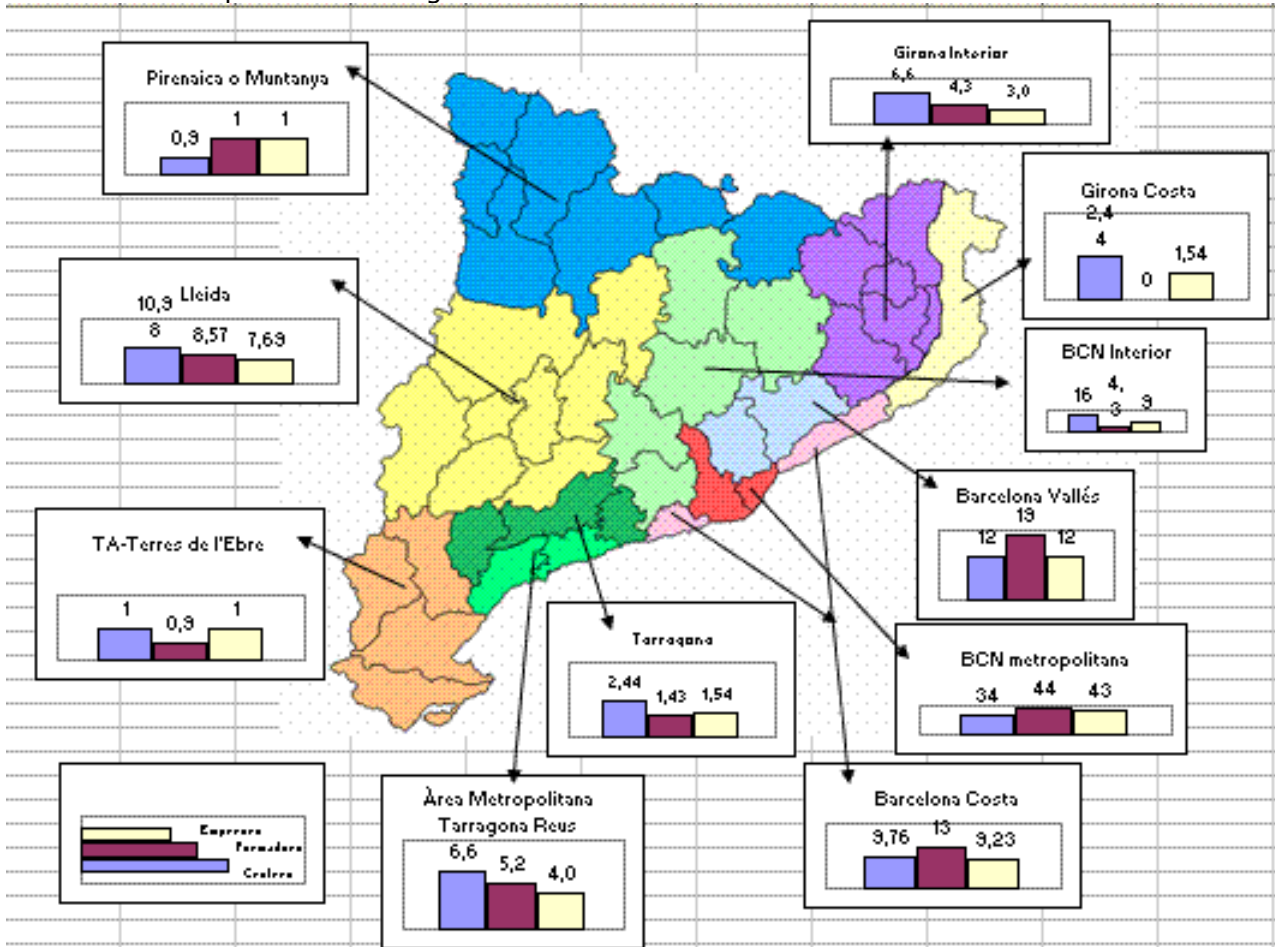
También hemos entrevistado en profundidad a 48 alumnos y 24 formadores y hemos hecho observación directa de 30 sesiones-clase. (Ver los detalles en el siguiente apartado)

4.2 Nivel de confianza

La estimación por intervalo de confianza asegura un nivel de confianza del 95% con un margen de error inferior al 5,2%.

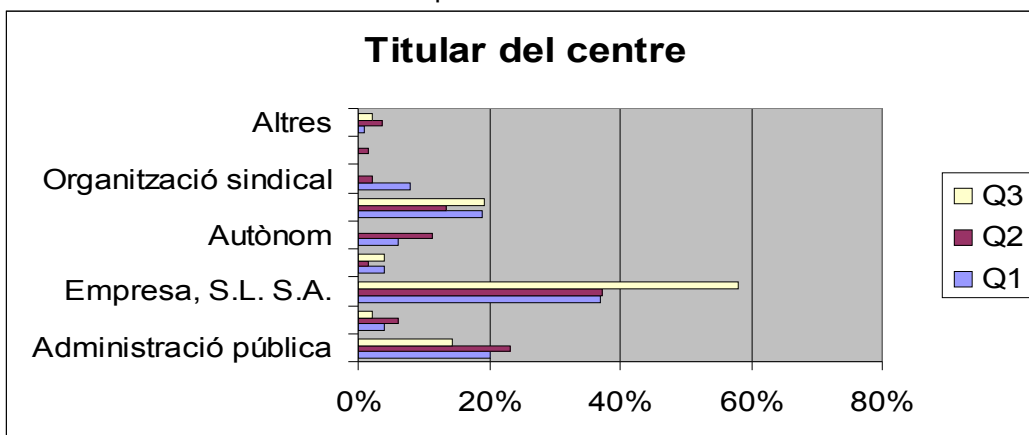
1. Área geográfica

Para encontrar la máxima representatividad y, al mismo tiempo, agrupar las respuestas por áreas de interés socioeconómico se repartió toda Catalunya en 10 áreas geográficas, obteniendo la representación siguiente:



El reparto geográfico se aceptó por unanimidad, puesto que todas las respuestas quedaban incluidas dentro de las 10 áreas previamente definidas. La representatividad es muy amplia, puesto que se han recogido respuestas de todas las áreas geográficas.

2. Titular del centro dónde se imparte formación



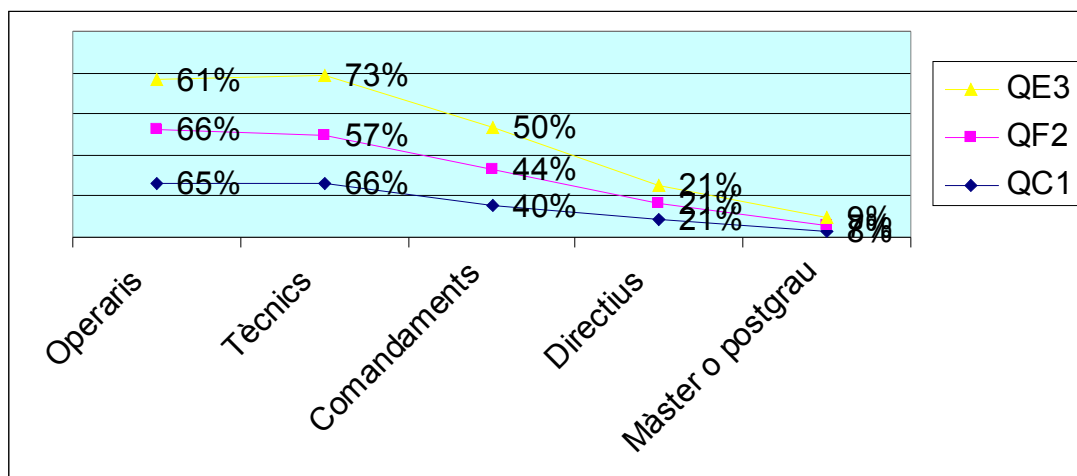
Comentario:

Encontramos una amplia representación de todo tipo de titularidades, tanto públicas como privadas, pero destaca por encima la respuesta de titularidad Empresa S.A. o SL. (58%) lo cual muestra la gran participación de la iniciativa privada y demuestra la importancia estratégica que tienen estos centros para aplicar los programas de formación continua (FC).

3. La formación impartida: sectores y especialidades

Las muestras recogidas representan a todos los sectores de actividad (agroalimentario, industria, comercio y servicios) y a todas las especialidades formativas

4. Grupos destinatarios de la formación



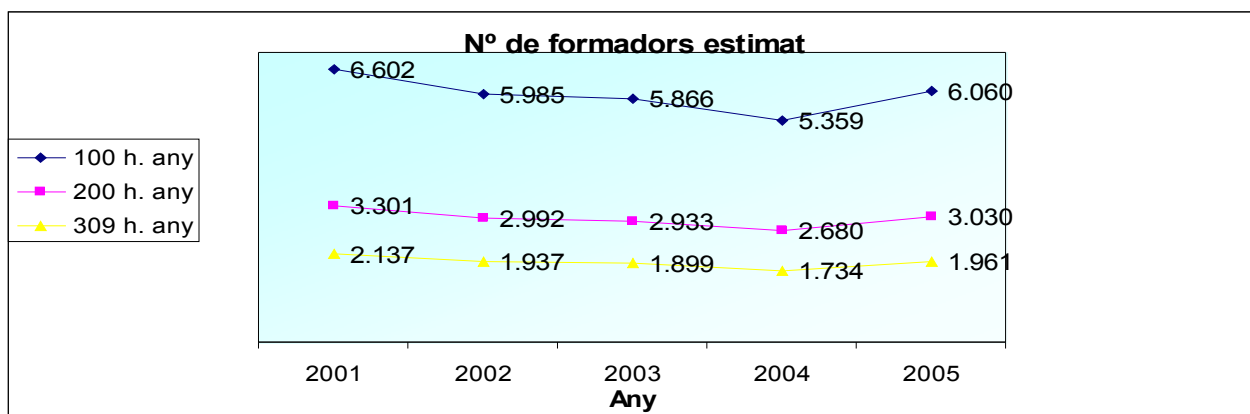
4.3. Los formadores

Número de formadores en Catalunya

Conocer lo numero total de formadores activos es una necesidad que se arrastra al menos desde 1.995 (F. Cerezo²). Posteriores búsquedas (2000, 2002) confirman esta inquietud y esta necesidad. No se ha podido acceder a las bases de datos de la Fundación Tripartita ni a las del Departamento de Trabajo (SOC). La Fundación nos comunicó que no podía facilitarlas debido a la Ley de Protección de datos, el SOC nos comunicó que el sistema informático no permitía actualmente obtener estos datos. Por tanto, si queremos conocer el número de formadores activos, debemos hacer estimaciones partiendo de fuentes indirectas, en función de las respuestas a las encuestas o desde las horas totales de formación continua impartidas (que sólo incluyen las horas financiadas por fondos públicos) y no incluyen las horas de financiación privada o personal.

a. Las respuestas a las encuestas

Los formadores dicen que imparten una media de 309 horas lectivas anuales, mientras las empresas dicen que son 283 h.



Según estos datos habría más de 2.000 formadores activos

Comentario:

Los centros de formación que han respondido nuestras encuestas dicen que contratan directamente a un total de 2.241 formadores; estos centros representan el 18% de los centros consultados.

$$2.241 \cdot 100 / 18 = 12.250$$

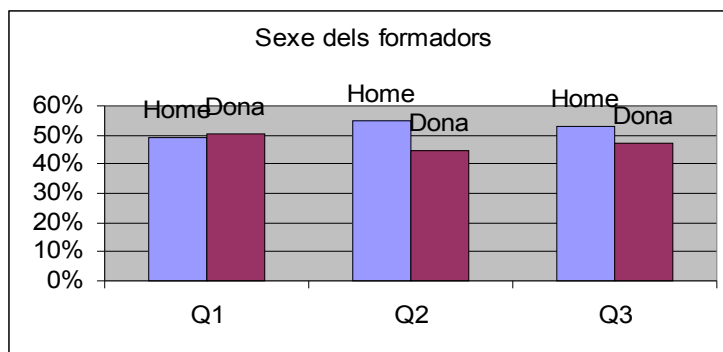
Haciendo una proyección podríamos decir que en los centros de formación hay 12.250 formadores: aquí deberemos sumar los formadores que hay en las empresas y restar los formadores que hacen doblete.

A pesar de las dificultades encontradas para conocer el número aproximado de formadores activos, cruzando variables podemos estimar que el número de formadores que imparten acciones de Formación Continua en Catalunya es próximo a 10.000.

b. Estimación en función de las horas de formación continua impartidas

Si bien se conoce el número de horas impartidas para grandes grupos, nos es difícil conocer el total absoluto de horas impartidas.

c. Sexo de los formadores

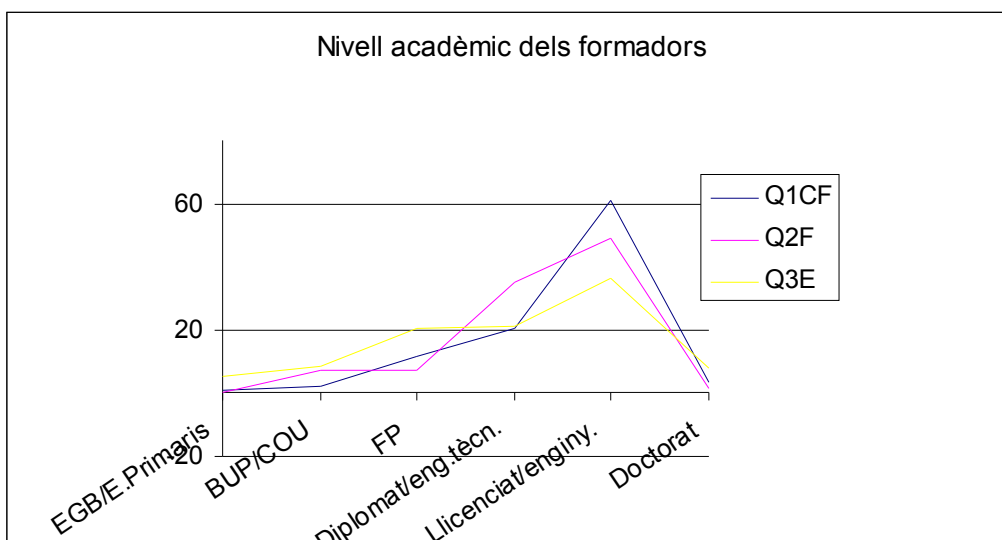


La distribución por sexos es equilibrada y similar en los tres grupos

d. Edad

- o Q1 Centros de formación: más joven: 27 + - 4 mayor: 49 + - 8
- o Q2 Formadores: 38 +- 7
- o Q3 Empresas: 28 + - 6

e. Nivel académico

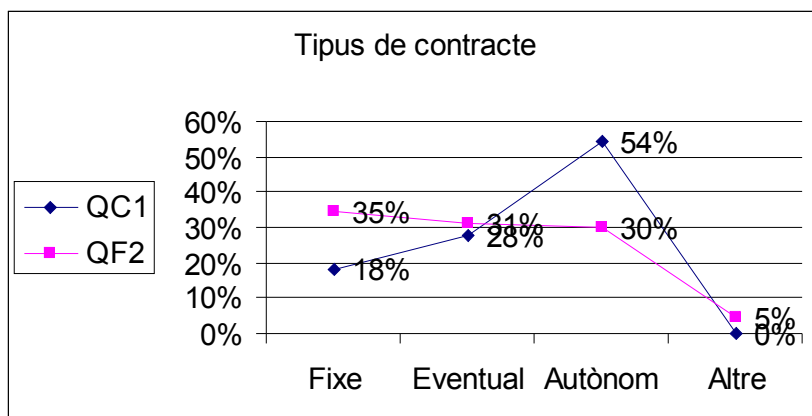


Tienen formación universitaria entre el 65% y el 85% de los formadores.

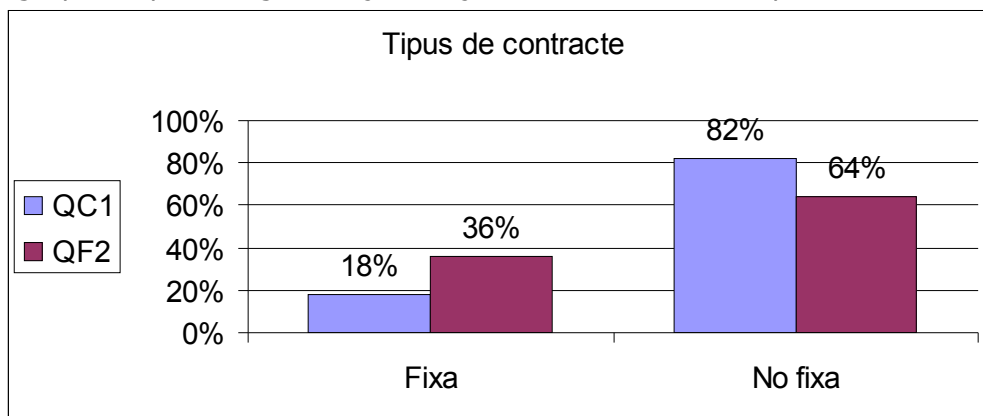
f. Experiencia profesional de los formadores

Los centros de formación disponen de un abanico más grande de edades (10 años +-6) y experiencia profesional de sus formadores; pero las empresas tienen formadores internos más jóvenes.

g. Clima de trabajo. Tipo de contrato mayoritario



Agrupados por categorías fijo/no fijo, la distribución del tipo de contrato es:



h. Centros de Formación y departamentos de formación en las empresas (Q3)

Los centros de formación dicen tener un 18 % de formadores fijos y un 82 % de no-fijos, entre los formadores encontramos un 36 % y 64 %; esta diferencia puede ser debida a que los cuestionarios han sido llenados mayoritariamente por los formadores más fieles (fijos) de los centros de formación.

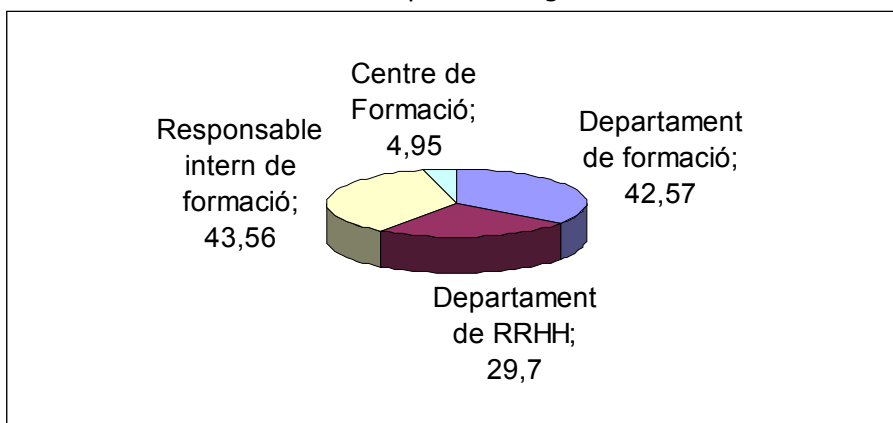
Es decir, al menos 2 de cada 3 formadores tienen contrato no fijo. De aquí podemos sacar conclusiones e hipótesis:

1. Hay una alta inestabilidad estructural y de las relaciones contractuales, inestabilidad o falta "de compromiso" que afecta negativamente a la calidad de la formación y a la predisposición a participar en cursos de mejora profesional.
2. Los formadores alternan su actividad laboral con otros trabajos o imparten formación en otros centros. Los formadores de formación ocupacional también imparten formación continua.
3. Los formadores no fijos son "expertos que forman" o *formadores profesionales*. Definimos *expertos que forman* a aquellos profesionales que trabajan dentro su profesión (ejemplo: gestor, técnico en riesgos laboral, etc.) y después completan su jornada laboral impartiendo clases relacionadas con su experiencia; definimos *formador profesional* a aquellos formadores que dedican su jornada laboral casi exclusivamente a impartir clases. El gran porcentaje de formadores **sin contrato fijo** se corresponde con el perfil mayoritario del formador de formación continua, como trabajador activo en los contenidos impartidos, y formador puntual fuera de su jornada.

Los departamentos de formación son relativamente grandes (entre 3 y 7 empleados); dentro de las empresas que respondieron el cuestionario trabajan un total 834 personas.

- Gestión de la formación:

¿Quién gestiona la formación en vuestra empresa u organización?



El 95% de las empresas gestiona la formación con personal interno.

Los formadores: resumen

En este apartado queríamos conocer el número de formadores de formación continua activos en Catalunya y describir su perfil. Por esto hemos hecho un estudio de campo con 326 cuestionarios recogidos, que:

- incluyen respuestas de centros de formación, formadores y responsables de formación a empresas
- imparten formación a todas las comarcas, todos el sectores de actividad y de todas las especialidades
- a todo tipos de grupos destinatarios

Cruzando los datos encontramos que hay 6.000 formadores de formación continua activos en Catalunya. Aun así reiteramos la dificultad de encontrar datos absolutos tal y como se manifestaba en búsquedas anteriores (1.995, 2000. 2002).

LOS RESULTADOS MÁS RELEVANTES SON:

a. Los formadores:

Edad entre 27 y 49 años, mayoritariamente

50% de cada sexo

Nivel académico universitario (85% en los centros de formación y 56% en las empresas)

Imparten 309 horas anuales

Tienen un contrato no fijo 2 de cada 3 formadores

b. Las empresas gestionan la formación con personal propio; en estos departamentos de formación trabajan entre 3 y 7 "gestores".

4.4. Lista de competencias transversales del formador

Hemos creado un primer listado de competencias transversales del formador tomando como referencia documental, el listado utilizado en el Proyecto Tunning³.

En la tabla siguiente mostramos los resultados finales (en %) a la pregunta "Dentro la siguiente lista escoja las 10 competencias mas relevantes de los formadores"

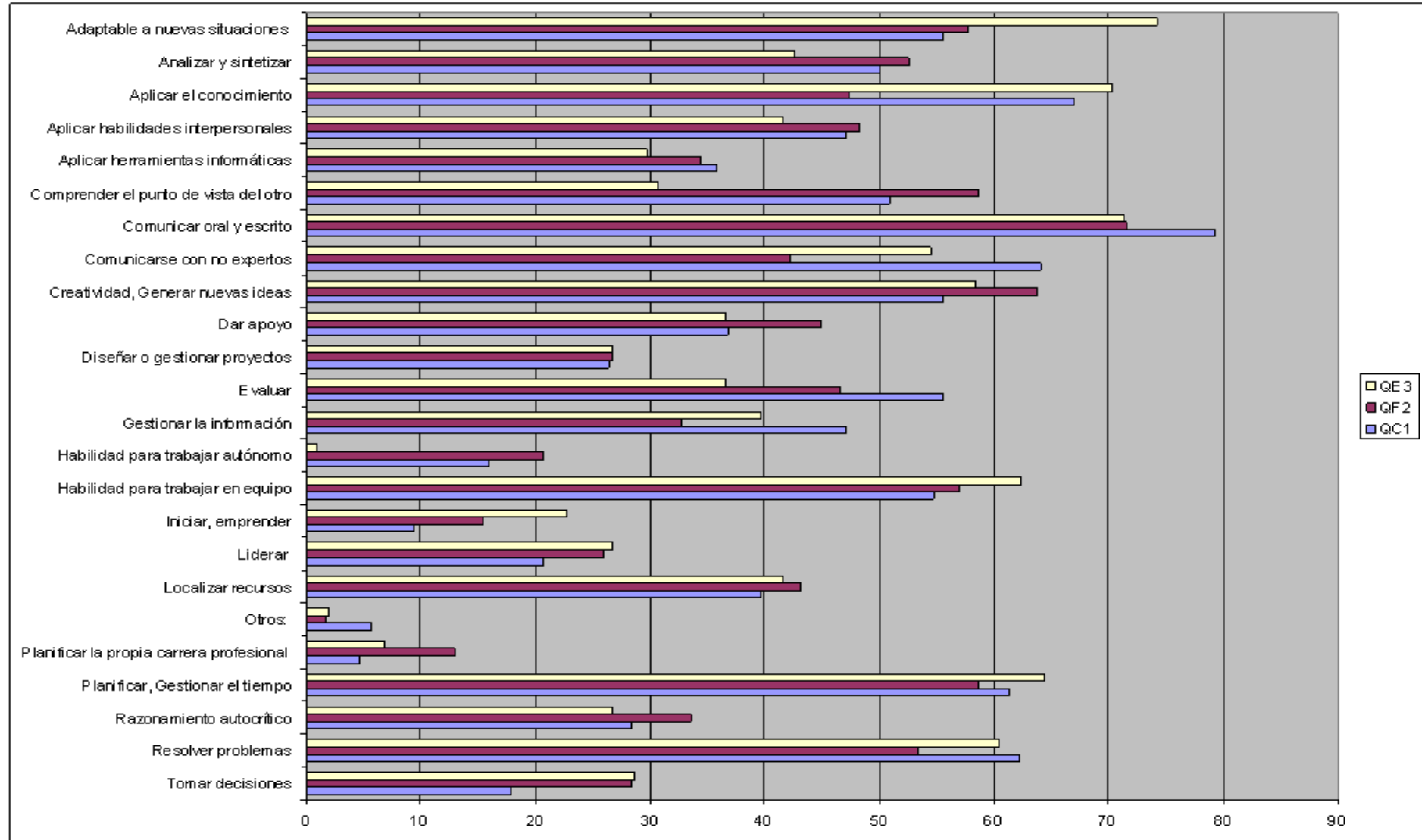
Los 3 grupos escogen como más relevantes las competencias siguientes^{4 5}:

| | QC1 | QF2 | QE3 |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|
| Adaptable a nuevas situaciones | 55,66 | 57,76 | 74,26 |
| Analizar y sintetizar | 50,00 | 52,59 | 42,57 |
| Aplicar el conocimiento | 66,98 | 47,41 | 70,3 |
| Aplicar habilidades interpersonales | 47,17 | 48,28 | 41,58 |
| Evaluar | 55,66 | 46,55 | 36,63 |
| Comprender el punto de vista del otro | 50,94 | 58,62 | 30,69 |
| Comunicar oral y escrito | 79,25 | 71,55 | 71,29 |
| Comunicarse con no expertos | 64,15 | 42,24 | 54,46 |
| Creatividad, Generar nuevas ideas | 55,66 | 63,79 | 58,42 |
| Gestionar la información | 47,17 | 32,76 | 39,6 |
| Habilidades para trabajar en equipo | 54,72 | 56,9 | 62,38 |
| Localizar recursos | 39,62 | 43,1 | 41,58 |
| Planificar, Gestionar el tiempo | 61,32 | 58,62 | 64,36 |
| Resolver problemas | 62,26 | 53,45 | 60,40 |

Destaca el poco interés que tienen los formadores para planificar la propia carrera profesional:

| | | | |
|--|------|-------|------|
| Planificar la propia carrera profesional | 4,72 | 12,93 | 6,93 |
|--|------|-------|------|

Tabla de competencias transversales relevantes



4.5. Entrevistas en profundidad. Las muestras

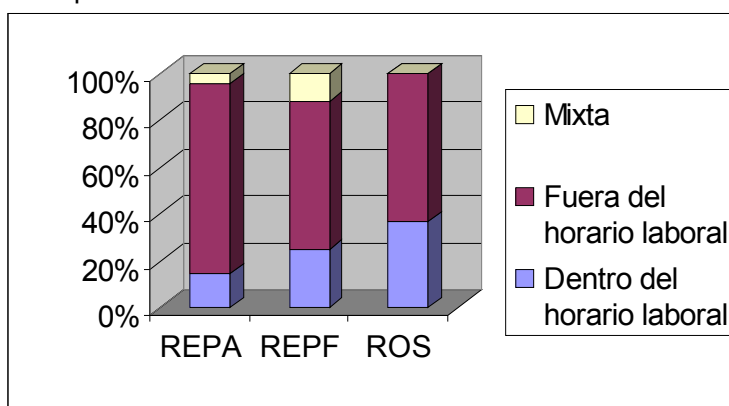
Para contrastar datos y ver la praxis real, para conocer como se imparte la formación continua, hemos entrevistado en profundidad a 24 formadores y a 48 alumnos y hemos observado 30 sesiones-clase.

Resultados

Nota: Los datos siguientes resultan del análisis de resultados de:

- REPA: Resumen de entrevistas en profundidad a 48 alumnos
- REPF: Resumen de entrevistas en profundidad a 24 formadores
- ROS: Resumen de observación directa de 30 sesiones-clase

1. Horario ¿Cuándo se imparte la formación continua?



Observamos que se imparte mayoritariamente fuera del horario laboral

2. Total de horas impartidas por curso

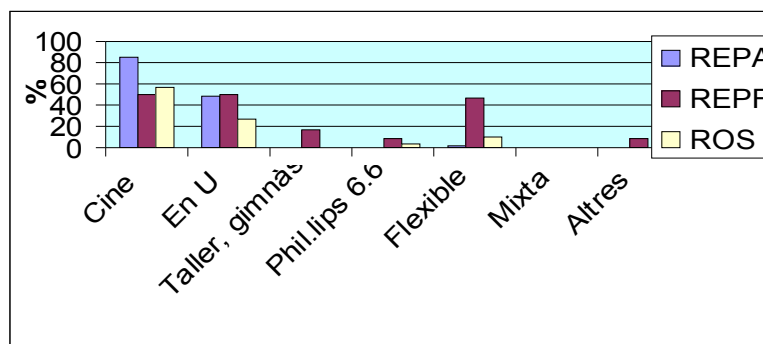
- Cada curso tiene una duración entre 35 y 65 horas de clase.
- Cada formador imparte módulos de una duración media de 37 horas de clase

3. Nº de alumnos por clase

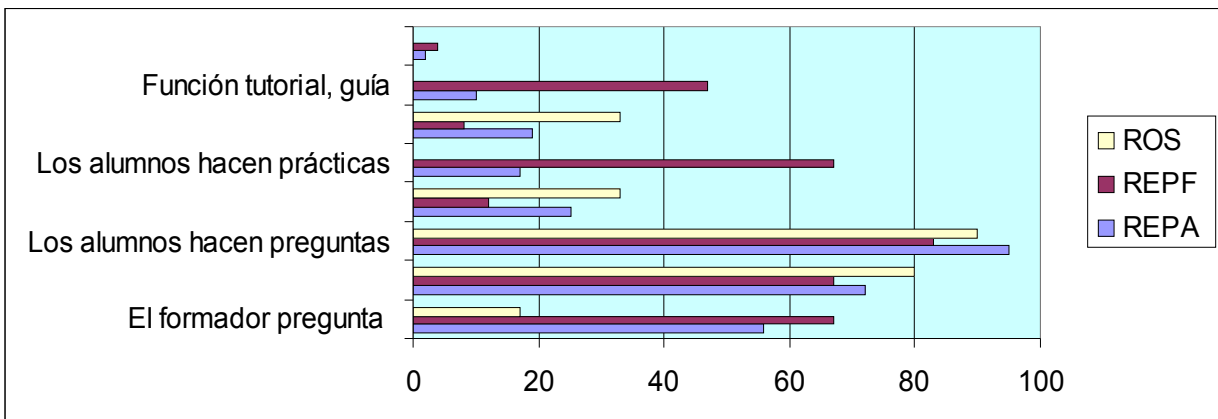
En los cursos entrevistados había un total de 932 alumnos y una media de entre 15 y 21 alumnos simultáneos por curso. En casi todos los cursos hay un solo formador simultáneo dentro del aula.

4.6. Modelo instructivo

1. Distribución del aula



2. Interacción dentro del aula



3. Recursos utilizados

Porcentaje de sesiones observadas donde los formadores utilizan cada recurso.

| | |
|---------------------------------|-----|
| Respuesta | |
| Pizarra | 50% |
| Rotafolio | 13% |
| Transparencias | 33% |
| Objetos, herramientas, maquetas | 0% |
| Vídeo | 10% |
| PC | 70% |
| CD | 43% |
| Otros | 0% |

4.7. Técnicas de aprendizaje

Para estandarizar las técnicas de aprendizaje observadas hemos utilizado el modelo de F. Cerezo (1993)⁶

| Técnicas de aprendizaje. | | | |
|-------------------------------|--------------------|----------------------|--------------|
| Alta | Tarea | Técnica | Dominio |
| IMPLICACIÓN ↑ ↓ Baja | Decidir y producir | Inmersión | Actitud |
| | | Juegos de empresa | |
| | | Simulación | |
| | | Roleplaying | |
| | | Project learning | |
| | | Estudio de campo | |
| | Manipular objetos | Estudio de casos | Habilidad |
| | | Pruebas de ejecución | |
| | Opinar | Manipulaciones | Cognoscitivo |
| | | Panel (alumno) | |
| | | Discusiones en grupo | |
| | Moverse | Brainstorming | |
| | | Visitas comentadas | |
| | Escribir | Examen escrito | |
| Redactar | | | |
| Tomar notas | | | |
| Preguntar o responder | Preguntas | | |
| | Lectura | | |
| Escuchar y mirar | Demostración | | |
| | Debate | | |
| | Conferencia | | |

El gráfico muestra la relación entre la implicación del alumno, la técnica concreta y su consecuencia sobre el aprendizaje del alumno. El eje de la izquierda muestra la implicación del alumno en la actividad, a más implicación más aprendizaje y más cambio actitudinal.

Los resultados de las observaciones muestran que:

Los formadores utilizan técnicas con baja implicación del alumno (preguntar 90%, escuchar conferencias 53%) y en el 27% de los casos los alumnos manipulan objetos (herramientas o útiles de trabajo, PC's); véanse más detalles en el informe ampliado.

4.8. Escenario de aprendizaje

Coomey y Stephenson proponen 4 cuadrantes por representar los paradigmas del binomio enseñanza-aprendizaje:

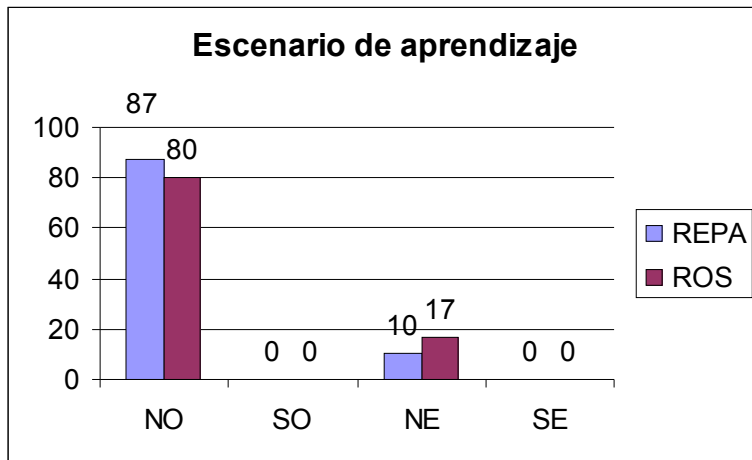
- **NO.** Control del profesor, actividades de aprendizaje específico (cuadrante noroeste)
- **SO.** Control del profesor, aprendizaje abierto o estratégico (cuadrante suroeste)
- **NE.** Gestión del aprendizaje, actividades de aprendizaje específico (cuadrante noreste)
- **SE.** Gestión del aprendizaje, aprendizaje abierto o estratégico (cuadrante sureste)

Y también identificaron 4 grandes dimensiones que se debaten en el ámbito de la enseñanza on-line:

- Diálogo,
- Implicación,
- Apoyo,
- Control.

Estas 4 dimensiones pueden considerarse como determinantes mayores del escenario empleado en un campus virtual. Estas 4 dimensiones también son útiles en el análisis de los

escenarios de aprendizaje presencial, por esto las hemos aplicado aquí para resumir las sesiones-clase observadas, los resultados son:

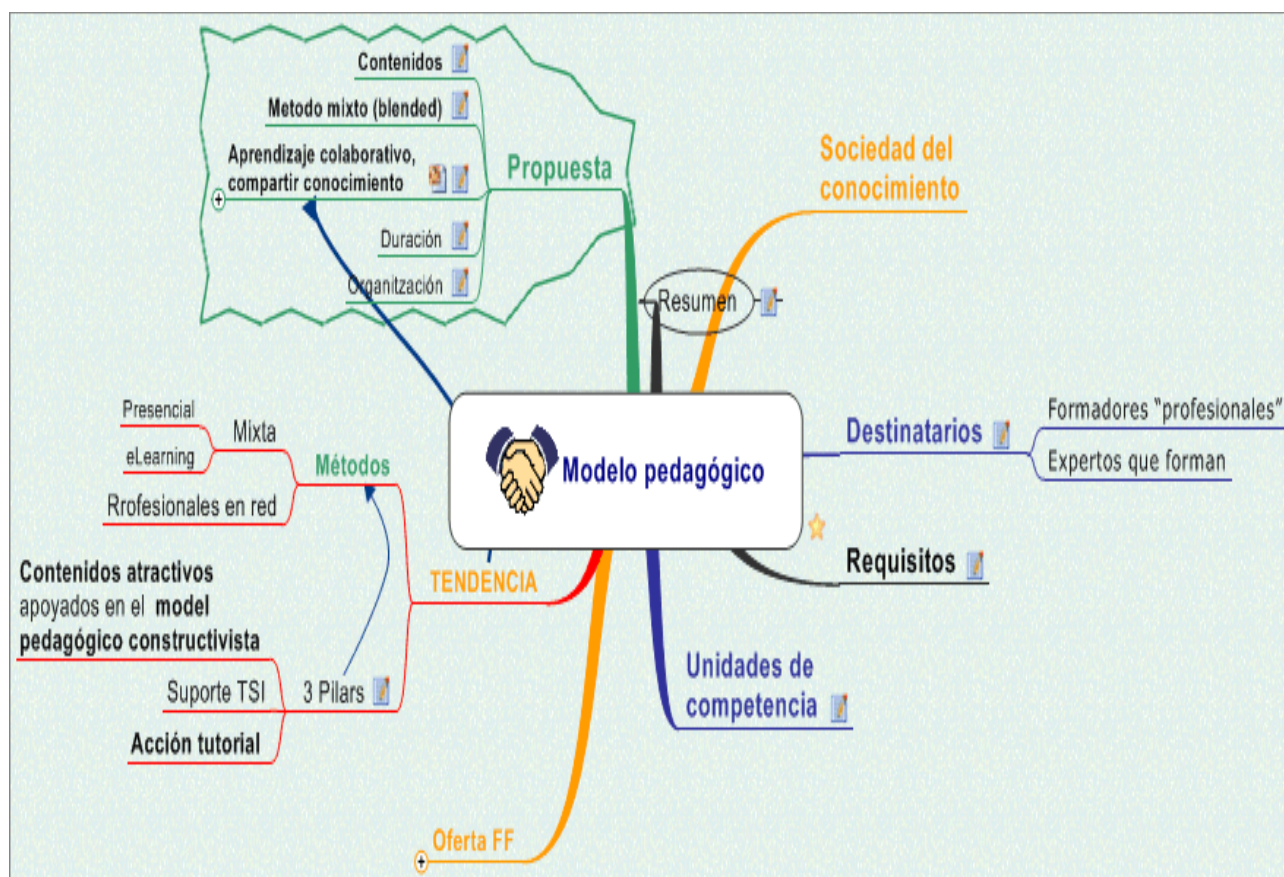


| | | |
|---|-------|-------|
| | N | |
| O | 87/80 | 10/17 |
| S | | |
| | | E |

Comentario:

Esto nos muestra que el formador controla el aprendizaje con métodos instructivistas en más del 80% de los casos (véanse datos en % absolutos)

B. PROPUESTA PEDAGÓGICA



5. HACIA LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

“Cada país tiene que aplicar antes del 2005, un plan de acción en materia de formación continua del personal educativo que responda claramente a los siguientes retos: tiene que ser sustancialmente reforzada [...] pero también gratuita, organizada durante el horario de trabajo (como en otras muchas profesiones) y es necesario que tenga un impacto positivo dentro la evolución de las carreras.”⁷ (Educación y formación 2010, Comisión Europea, 2003)

La sociedad del conocimiento requiere de personas que aporten soluciones (innovadoras), con capacidad para iniciar, decidir y hacer (autónomas), que sepan trabajar en equipo y compartir el conocimiento (solidarias), que obtengan ventajas de las TSI y que sepan aprender. Pero todo esto será posible sólo dentro de un contexto laboral favorable, enriquecedor para las personas, tanto para los trabajadores y emprendedores como para los formadores.

5.1. Situación de partida

La oferta de formación de formadores disponible, práctica docente y consecuencias

En el apartado “*El Formador: experiencias de formación de formadores*”, ya desarrollado anteriormente, describimos la larga tradición de ofertas locales e internacionales y la numerosa bibliografía existente⁸. También describimos los puntos débiles de la oferta disponible. Hay oferta para la formación de formadores pública y privada, presencial a distancia o mixta.

La formación de formadores ofrecida es habitualmente: modular, organizada en itinerarios,

como suma de módulos independientes, de 20 horas de duración por módulo, sus contenidos son específicos para la profesión (diseñar, impartir evaluar), poco contextualizados, con tendencia a aumentar la oferta de formación de formadores por sectores de actividad (CNAE) concretos, cofinanciados por la Fundación Tripartita (850 formados en Catalunya durante 2005), con métodos presenciales, pero con creciente oferta e-learning o mixta. La oferta en contenidos de Tecnologías de la Sociedad de la Información para formadores es casi nula y la oferta en contenidos transversales para formadores es casi nula también.

Conclusiones

La oferta de formación de formadores:

- Se centra en presentar técnicas básicas o en desarrollar habilidades relacionadas con la gestión, diseño, impartición, evaluación y aplicación de TIC en cursos y/o planes de formación.
- No hemos encontrado oferta formativa que desarrolle competencias transversales para formadores.

Los formadores trabajan simultáneamente en ambos sectores (formación continua y formación profesional ocupacional (FPO o FO) pero raramente se ofrecen cursos específicos para formadores de formación continua (FFC)

Aun así hay abundante oferta de cursos de formación de formadores que enseñan a utilizar elearning como método de enseñanza.

Aunque los recursos consumidos – humanos y económicos - son inmensos, las metodologías empleadas sirven para difundir información, y no es demostrado que las metodologías empleadas sirvan para desarrollar las habilidades y/o actitudes deseadas.

Consecuencias

- Los formadores enseñan a repetir “conductas”, a “*copy & paste*” (según los resultados del estudio de campo). La nula o poca capacitación de los formadores en competencias transversales y/o estratégicas y la oferta de formación de formadores sesgada lleva a los formadores a utilizar métodos de enseñanza instructivistas, métodos no aptos para adultos, métodos que no ayudan a desarrollar la persona ni la sociedad, que no facilitan lograr el objetivo estratégico europeo de construir una sociedad basada en el conocimiento (Estrategia de Lisboa).

5.2. Prerrequisitos. Rol clave de los formadores. ¿Dónde intervenir? ¿Qué hacer?

Hasta aquí hemos repasado al estado de la cuestión, d la práctica de la formación continua. Hemos visto que el sistema de formación continua es un subsistema muy complejo (véase teoría de sistemas), con muchos subsistemas superpuestos, con muchos recursos invertidos y poca rentabilidad. La formación continua es un sistema complejo dónde hay que considerar todas las partes, dónde pequeños cambios pueden producir grandes resultados (véase teoría del caos), los formadores pueden generar grandes cambios.

Anteriormente hemos visto la variedad de tareas realizadas por los formadores, tareas realizadas siempre desde la misma posición; las tareas del formador varían, pero siempre encontramos al formador en el mismo lugar. El formador es un facilitador, es una figura mediadora, es un catalizador:

- entre el alumno y el aprendizaje y
- entre los recursos invertidos y el retorno de las inversiones (ROI)

Por lo tanto, pequeños cambios sobre los formadores producirán grandes cambios sobre todo el sistema de formación continua. Desarrollar las competencias de los formadores y fortalecer los centros de formación debe ser una prioridad estratégica que facilite desarrollar los sistemas educativo, social y económico.

5.3. Cambios a hacer. Propuestas.

Las mejoras pedagógicas son más efectivas si se aplican dentro de una estrategia global y si antes se mejoran las condiciones y su contexto.

Proponemos:

1. Implicar a los actores.

- La formación de formadores se debe hacer con los formadores, no contra ellos
- La formación de formadores se debe hacer con los centros de formación, no contra ellos

2. Cambios organizativos

- a. Registro: Crear un registro de formadores reciclados, con criterios abiertos, de calidad, transparente y operativo. Las sugerencias recibidas con las encuestas proponen que sería necesario *crear un registro o censo profesional de los formadores* -no burocrático- dónde conste la experiencia profesional, las especialidades que imparten, y la formación inicial y continua lograda.
- b. Reconocer el doble rol de los formadores
- c. Reconocer el rol estratégico de los centros de formación, como puente entre las empresas y el sistema de formación de continua

3. Reserva económica

Aplicar un plan de formación de formadores requiere de recursos estructurales, no tan sólo económicos.

Propuestas:

- Plan de choque. Proponemos un plan de choque que reserve el 5% del presupuesto anual de formación continua para formar a los formadores.
- Incentivos para mejorar el sector. Durante las entrevistas en profundidad hemos descubierto que los alumnos adultos participan en cursos de formación continua para obtener incentivos, estos incentivos prioritariamente son:
 - a. incentivo económico o laboral, el 69% de las respuestas.
 - b. mejora profesional, el 34,4% de las respuestas.

Por lo tanto, hay que incorporar estos incentivos dentro del nuevo modelo.

Para ello proponemos incentivar a:

- **Los formadores** ofreciendo formación de formadores práctica, transversal, de calidad y 100% subvencionada, recuperando así la tradición perdida. Ofrecer una bolsa económica de uso libre para el propio reciclaje. Encontrar un sistema que permita la formación dentro el horario de trabajo, igual que los otros trabajadores.
- **Los centros** de formación: para que contraten formadores "reciclados", bonificando el coste salarial (por ejemplo 5% de bonificación extra por cada 40h. de reciclaje práctico recibido, bonificación a repartir entre el formador y el centro).
- **Los gestores** de formación: ofreciendo formación estratégica transversal, de calidad y 100% subvencionada

4. Formación de Formadores dentro del sector

- La formación continua debe ser un asunto estratégico también dentro de las empresas de formación, por lo tanto los centros y los formadores han de invertir recursos propios para la propia mejora profesional basada en un nuevo modelo pedagógico estratégico.

5.4. Resumen de propuestas

Les 9 medidas son:

1. Implicar a los actores
2. Crear un registre de formadores, abierto, no administrativo
3. Reconocer el doble rol de los formadores
4. Reconocer el rol estratégico de los centros de formación
5. Reservar el 5% del presupuesto de formación continua para inversiones estratégicas en formación de formadores
6. Incentivar a los formadores, a los centros de formación y a los gestores
7. Definir la formación continua como un asunto estratégico dentro de los centros de formación.
8. Aplicar un plan de formación de formadores abierto y flexible
9. Impartir a los formadores contenidos **transversales**, estratégicos y específicos.

6. FORMACIÓN DE FORMADORES Y NUEVO MODELO PEDAGÓGICO

6.1. Grupos destinatarios

Tenemos 2 tipos de formadores:

- Formadores "profesionales"
- Expertos que forman

Algunas de sus características son:

- Edad entre 27 y 49 años, mayoritariamente
- 50% de hombres y 50% de mujeres
- Nivel académico universitario (80% a los centros de formación y 56% a las empresas)
- Imparten unas 340 horas anuales, por lo tanto, su dedicación es parcial y desigual
- Tienen un contrato no fijo (2 de cada 3 formadores)

6.2. Unidades de competencia

La profesión de Formador ocupacional es la profesión más próxima a la profesión de formador de formación continua (FFC); la profesión de formador ocupacional es muy similar en las competencias que aplica y es muy próxima también por el alto número de formadores que imparten formación tanto en la Formación Profesional Ocupacional (FPO) como en la Formación Continua (FC).

El Real decreto 7646/1997⁹ establece el certificado de profesionalidad del formador ocupacional y lo adscribe a la familia profesional "Docencia e investigación", propone un itinerario formativo de 380 horas y 9 módulos de formación, y propone cuatro unidades de competencia:

1. Programar acciones formativas vinculándolas al resto de las acciones de formación de la organización de acuerdo con las demandas del entorno.
2. Proporcionar oportunidades de aprendizaje adaptadas a las características de los individuos o grupos y a sus necesidades de calificación, así como acompañar y orientar de manera contextualizada, el proceso de aprendizaje y la calificación de los mismos.
3. Verificar y evaluar el nivel de calificación adquirido, los programas y las acciones, de forma que permita la toma de decisiones para la mejora de la formación.
4. Contribuir activamente a la mejora de la calidad de la formación.

Publicadas en 1997, aquellas 4 unidades de competencia resultan ahora una "declaración de principios" sobre los cuales construir un nuevo modelo pedagógico estratégico coherente con la estrategia de Lisboa y que aproveche las nuevas aportaciones pedagógicas y tecnológicas.

"La formación debería hacer capaces al profesorado y a los formadores de motivar a sus alumnos, no solo para adquirir los conocimientos teóricos y las capacidades profesionales que necesitan, sino también para que se hagan responsables de su propio aprendizaje, de forma

que lleguen a tener las competencias exigidas, hoy en día en la sociedad y el mercado de trabajo.”¹⁰ (Educación y formación 2010)

La sociedad del conocimiento requiere de personas que aporten soluciones (innovadoras), con capacidad para iniciar, decidir y hacer (autónomas), que sepan trabajar en equipo y compartir el conocimiento (solidarias), que obtengan ventajas de las TSI, y sepan aprender. Pero todo esto será posible sólo dentro de un contexto laboral favorable, enriquecedor para las personas, tanto para los trabajadores y emprendedores como para los formadores.

Si la sociedad del conocimiento requiere de personas innovadoras, autónomas, solidarias, que saquen ventaja de las TSI, personas que sepan aprender, estas habrán de ser las cinco competencias transversales que hará falta desarrollar:

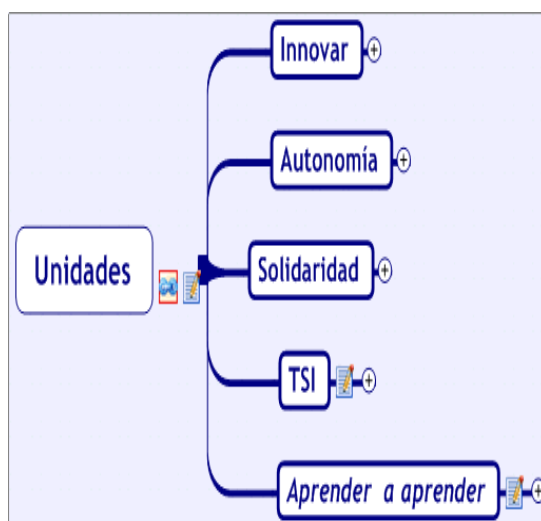
1. Innovación: conjunto de micro competencias necesarias para encontrar nuevas soluciones, por lo tanto, hace falta generar nuevas ideas y ser capaz de convertirlas en resultados o soluciones tangibles.

2. Autonomía: conjunto de micro competencias necesarias para conseguir resultados por sí mismo, de manera responsable, sin demasiado control superior.

3. Solidaridad: En la sociedad del conocimiento, el hombre no trabaja aislado, se relaciona con otras personas, personas de otras culturas o lejanas en el espacio físico. Por lo tanto, las micro competencias comunicativas, interpersonales, trabajar en equipo, también son necesarias.

4. TSI (Tecnologías de la sociedad de la información): Conjunto de micro competencias necesarias no tan sólo para usar las tecnologías de la sociedad de la información, sino para aprender a sacarles provecho y utilidad.

5. Aprender a aprender: Añadimos también la metacompetencia o competencia clave “**aprender a aprender**”, competencia entendida como habilidad para iniciar el aprendizaje y persistir en él. Las personas tienen que ser capaces de organizar el propio aprendizaje y gestionar el tiempo y la información.



6.3. Requisitos del nuevo modelo pedagógico

¿Cómo aprenden los adultos?

Ya hemos declarado que la formación es un proceso dónde el alumno aprende de los contenidos y también del método, de la práctica, de la forma de enseñar.

El nuevo modelo debe responder a las necesidades del:

- rol mediador de los formadores.
- rol cambiante de los formadores.
- rol de los formadores como generadores de cambios.

Y cumplir con los requisitos del aprendizaje de adultos, es decir, el nuevo modelo debe ser:

- Andragógico
- Abierto
- Flexibilidad del programa
- Aproveche las tecnologías de la sociedad de la información (TSI)
- Transparente
- Aprendizaje permanente (*Long life learning*)
- Aprendizaje activo (Orientado a resolver problemas reales)
- Aprender a aprender
- Sistema de acreditación abierto y flexible
- Incorporando los cambios paradigmáticos (Nuevos paradigmas) y los nuevos descubrimientos científicos que hace falta investigar y definir.

6.4 Validación de aprendizajes no formales

Hay que aplicar un modelo constructivista de evaluación. Este modelo de formación de formadores reclama de un sistema para validar los aprendizajes; sistema que, siendo coherente, incorpore medios para validar las competencias que los formadores han desarrollado en aprendizajes no formales.

7. EL MODELO PEDAGÓGICO PROPUESTO

Definimos la formación como un proceso dónde el alumno aprende de los contenidos y también aprende del método, de la práctica, de la forma de enseñar; si queremos que el alumno innove, trabaje autónomo y solidario, entonces las metodologías activas de aprendizaje tendrán ser la base del nuevo modelo pedagógico estratégico.

Entendemos la formación como un proceso de cambio. El cambio principal, la adquisición de los contenidos de aprendizaje y la transformación de la manera en que el adulto actúa es posible sólo si se basa en un modelo pedagógico adecuado y tiene los apoyos suficientes: métodos, técnicas, infraestructuras, ayudas, recursos y materiales...

El nuevo modelo debe responder a las necesidades de los diferentes roles y cumplir los requisitos del aprendizaje de adultos, el nuevo modelo pedagógico ha de ser andragógico y constructivista.

7.1. Módulos de formación sobre las competencias transversales propuestas

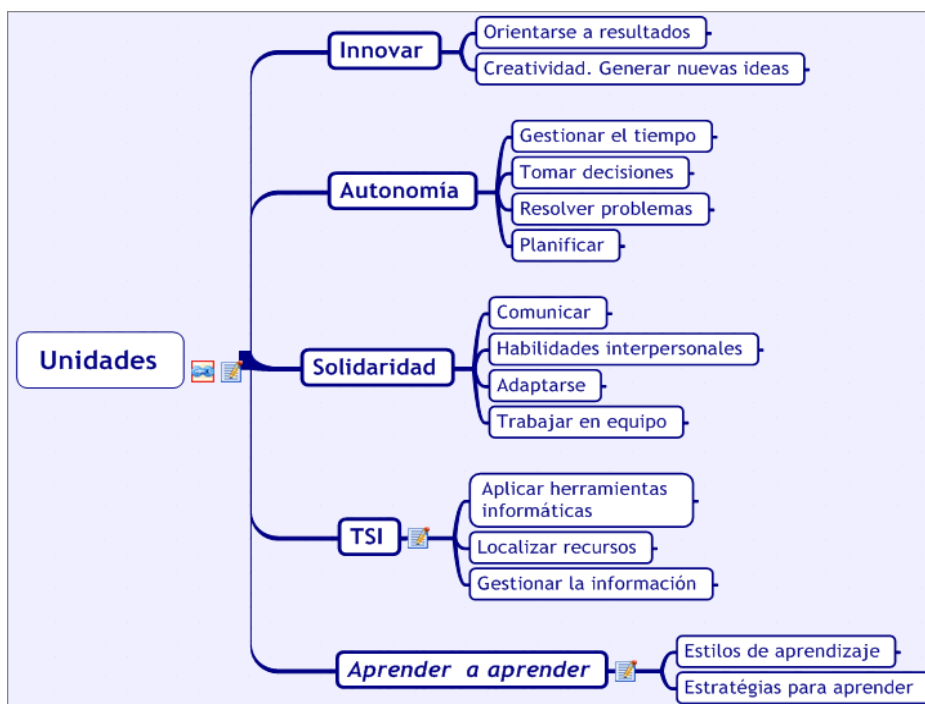
Consideramos que la oferta de formación de formadores debe continuar incluyendo formación para desarrollar competencias:

- a. Específicas
- b. Transversales
- c. TSI: Aprovechar las tecnologías de la sociedad de la información
- d. Contextuales

Hay que seguir impartiendo formación de formadores específica (diseño, evaluación, etc.) y hay que impartir formación de formadores para desarrollar "competencias transversales".

En este proyecto nos centramos en hacer propuestas para desarrollar las competencias transversales; esto será posible dentro de un contexto laboral favorable, enriquecedor para las personas, tanto por los trabajadores y emprendedores como por los formadores.

Si la sociedad del conocimiento requiere de personas innovadoras, autónomas, solidarias, que saquen ventaja de las TSI, personas que saben aprender, estas serán las 5 competencias transversales a desarrollar; por esto proponemos ofrecer formación de formadores en los siguientes 15 micromódulos:



Coherencia

Este listado de micro competencias es coherente con los resultados del estudio de campo, las 323 encuestas hechas a 116 formadores, 106 responsables de centros de formación, 101 responsables de formación a empresas. Y es coherente con los resultados de las 72 entrevistas y las 30 observaciones.

Las 10 competencias más importantes y las 10 que hace falta mejorar están incluidas en la propuesta de microcompetencias.

Hemos añadido 2 microcompetencias más que consideramos estratégicas dentro la sociedad del conocimiento:

- la competencia de orientarse a objetivos y resultados (aplicar el conocimiento)
- la competencia para localizar recursos y gestionar la información

Añadimos también la metacompetencia o competencia clave "aprender a aprender". Competencia entendida como habilidad para iniciar el aprendizaje y persistir en él. Las personas tienen que ser capaces de organizar el propio aprendizaje y de gestionar el tiempo y la información.

7.2. Organización de la formación

Proponemos la siguiente duración para cada módulo:

| Área | Módulo | Horas |
|------------------------|---|-------|
| Cohesionar el grupo | Introducción. Presentaciones. Feedback | 4 |
| 1. Innovar | Orientarse a resultados | 10 |
| | Creatividad. Generar ideas | 20 |
| 2. Autonomía | Gestionar el tiempo | 10 |
| | Tomar decisiones | 10 |
| | Resolver problemas | 15 |
| | Planificar | 15 |
| 3. Solidaridad | Comunicar | 20 |
| | Habilidades interpersonales | 20 |
| | Adaptarse | 10 |
| | Trabajar en equipo | 20 |
| 4. TSI | Aplicar herramientas informáticas | 20 |
| | Localizar recursos | 10 |
| | Gestionar la información | 10 |
| 5. Aprender a aprender | Estilos de aprendizaje | 10 |
| | Estrategias para aprender | 20 |

Cada sesión presencial es de 5 horas. Para aprovechar los tiempos, se pueden combinar algunos módulos de una misma área.

Los módulos se organizan en forma de itinerarios formativos, procurando la máxima libertad y flexibilidad.

El método de formación combina formación presencial, elearning y mixta, según las necesidades marcadas por los objetivos de formación y las actividades a hacer por los alumnos.

Proponemos grupos de 15 a 20 alumnos con sesiones presenciales y conjuntas.

Sesiones conjuntas

1. Sesión inicial: Para facilitar la cohesión de los grupos se convoca cada mes una reunión inicial presencial, compartida con todos los alumnos de todos los módulos que deben empezar durante el mes siguiente.
2. Sesión final: Para facilitar la cohesión y la recogida de feedback, se convocan sesiones finales una vez cada mes y común para los alumnos de todos los módulos que han acabado durante el mes anterior.

Para validar el proceso de aprendizaje hay que aplicar un modelo de evaluación constructivista.

C. PROPUESTAS (resumen)

8. Proponemos 9 medidas urgentes

Las mejoras pedagógicas son más efectivas si se aplican dentro de una estrategia global y si antes se mejoran las condiciones y el contexto. Por esto proponemos 9 medidas, medidas coherentes con los resultados de nuestro trabajo de campo "Los formadores de formación continua en Catalunya: competencias transversales y necesidades de formación" y medidas coherentes con las recomendaciones del Consejo, el Parlamento y la Comisión Europea.

Les 9 medidas son:

1. Implicar a los actores
2. Crear un registre de formadores, abierto, no administrativo
3. Reconocer el doble rol de los formadores
4. Reconocer el rol estratégico de los centros de formación
5. Reservar el 5% del presupuesto de formación continua para inversiones estratégicas en formación de formadores
6. Incentivar a los formadores, a los centros de formación y a los gestores
7. Definir la formación continua como un asunto estratégico dentro de los centros de formación.
8. Aplicar un plan de formación de formadores abierto y flexible
9. Impartir a los formadores contenidos **transversales**, estratégicos y específicos.

Detalles de las 9 medidas propuestas

1. Implicar a los actores.

- La formación de formadores se debe hacer con los formadores, no contra ellos
- La formación de formadores se debe hacer con los centros de formación, no contra ellos

2. Registro: Crear un registro de formadores reciclados, con criterios abiertos, de calidad, transparente y operativo. Las sugerencias recibidas con las encuestas proponen que sería necesario *crear un registro o censo profesional de los formadores* -no burocrático- dónde conste la experiencia profesional, las especialidades que imparten, y la formación inicial y continua lograda.

3. Reconocer el doble rol de los formadores

4. Reconocer el rol estratégico de los centros de formación, como puente entre las empresas y el sistema de formación de continua

5. Reserva económica

Aplicar un plan de formación de formadores requiere de recursos estructurales, no tan sólo económicos.

Propuestas:

Plan de choque. Proponemos un plan de choque que reserve el 5% del presupuesto anual de formación continua para formar a los formadores.

Incentivos para mejorar el sector. Durante las entrevistas en profundidad hemos descubierto que los alumnos adultos participan en cursos de formación continua para obtener incentivos, estos incentivos prioritariamente son:

- Incentivo económico o laboral, el 69% de las respuestas.
- Mejora profesional, el 34,4% de las respuestas.

Por lo tanto, hay que incorporar estos incentivos dentro del nuevo modelo.

6. Incentivar para mejorar el sector, incentivos dirigidos a los:
- **Los formadores** ofreciendo formación de formadores práctica, transversal, de calidad y 100% subvencionada, recuperando así la tradición perdida. Ofrecer una bolsa económica de uso libre para el propio reciclaje. Encontrar un sistema que permita la formación dentro el horario de trabajo, igual que los otros trabajadores.
 - **Los centros** de formación: para que contraten formadores "reciclados", bonificando el coste salarial (por ejemplo 5% de bonificación extra por cada 40h. de reciclaje práctico recibido, bonificación a repartir entre el formador y el centro).
 - **Los gestores** de formación: ofreciendo formación estratégica transversal, de calidad y 100% subvencionada
7. Definir la formación continua como prioridad estratégica también dentro de los centros de formación, por tanto los centros y los formadores han de invertir recursos propios para la propia mejora profesional.
8. Aplicar un **plan de formación de formadores** abierto, flexible, orientado a la acción, constructivista
9. Impartir a los formadores contenidos **transversales**, estratégicos y específicos.

Autores: Paco Cerezo y Rafael Iniesta www.formador.org

Equipo colaborador:

Silvia Iarmusch
Dolors Nicolau
Dolors Millán
Dolors Sales
Carmen Mayugo
Mercè Àguila
Miquel Zapata
Juan Hein

Barcelona, septiembre de 2006

¹ En cuanto sistema, afectado por la Teoría General de Sistemas

² Cerezo, Paco 1995: Los profesionales de la formación en la frontera del 2000: Roles, tareas, necesidades formativas y actitudes.

³ http://tuning.unideusto.org/tuningeu/images/stories/template/Template_Education.pdf

⁴ Para más detalles ver el documento de M. Zapata Ros, elaborado dentro de esta misma investigación.

⁵ Ver gráfico en www.formador.org

⁶ Cerezo F. (1993) Diseño de guías de aprendizaje para la formación en la empresa.

⁷ Comisión Europea, 2003 COM (2003) 685 final: *Educación y formación 2010. Urgan las reformas para coronar con éxito la estrategia de Lisboa*. Recomendación 2.1.3. Reforzar el atractivo de la profesión docente p. 14

⁸ Ver informe ampliado

⁹ Decreto 7646/97 BOE

¹⁰ Educación y formación 2010 Comisión Europea, 2003 COM (2003) 685 final: Educación y formación 2010. Urgan las reformas para coronar con éxito la estrategia de Lisboa