



Objetivos del módulo

- Determinar las características de los diferentes métodos, técnicas y recursos didácticos con los que cuenta el tutor para la instrucción del alumno.
- Desarrollar las numerosas destrezas necesarias para manejar estos recursos.

Metodología

Es el procedimiento mediante el cual se estructuran los conocimientos del alumno. Se determina la utilización de un sistema técnico, determinado por el tutor, para inducir el aprendizaje en el alumnado.

Introducción

Aquello que acontece a partir de ahora en la FCT, culmina un conjunto de procesos previos que han tenido como meta común la preparación de la mejor de las situaciones para que el alumno aprenda y se socialice en el entorno empresarial de la manera más óptima posible.

Los procesos a los que hacemos referencia (acercamiento a la figura del tutor de empresa, contextualización de la FCT, acogida e inicio del periodo de prácticas, planificación del trabajo) concurren finalmente en la puesta en marcha del proceso enseñanza /aprendizaje en la empresa, protagonizado por alumno e instructor. A la relación que se establece entre ambos se denomina didáctica.

En los apuntes metodológicos que siguen se darán unas pinceladas sobre metodologías didácticas (método: adecuación de estrategias “QUÉ” y combinación de técnicas “CÓMO”).

Una idea ha de quedar muy clara, la metodología no debe ser en modo alguno concebida como una herramienta de naturaleza rígida. Es más, en la tutoría de un mismo alumno en prácticas se pueden utilizar distintas metodologías, aunque predomine una, dependiendo de factores como; tipo de aprendizaje que se persigue conseguir (actitud, destreza, habilidad, conocimiento...), tiempo real del que disponga el tutor de empresa, recursos con los que cuente la organización en cuestión, y un largo etcétera de factores.

Importante

No existen metodologías puras, sino combinaciones más o menos proporcionadas.

Recuerde

Este módulo, al igual que el resto, es eminentemente práctico por lo que, más que centrarnos en una exhaustiva descripción de los distintos métodos, técnicas e instrumentos metodológicos conocidos, nos detendremos en dar soluciones accesibles y eficaces a las situaciones más frecuentes con las que se encuentran los tutores de empresa o instructores.

La secuencia que presenta el módulo es la que sigue:

- Características de una Metodología Eficaz.
- ¡Acercándonos a los Métodos Didácticos!.
- Recursos didácticos.



6.1 Características de una Metodología Eficaz

Consideramos que antes de abordar el tema de las distintas metodologías existentes al servicio del tutor debíamos responder a una pregunta de partida..., ¿qué es una metodología eficaz. ¿en qué consiste.

Pues bien, una metodología eficaz debe comprender una enseñanza caracterizada por los siguientes puntos:

1. Enseñanza concreta.

Para un buen adiestramiento se ha de partir de la observación de la realidad, orientándose el aprendizaje de datos concretos hacia abstracciones teóricas. Un método gradual en dificultad.

2. Enseñanza más activa.

Siendo un alumnado adolescente hacia el que se orienta este tipo de iniciativas, se debe fomentar un proceso de enseñanza activo, relacionado directamente con el desempeño del puesto de trabajo. Dar un giro al modelo tradicional de aprendizaje utilizado en los centros formativos, en el que el profesor expone los contenidos y el alumno los memoriza, y optar por un aprendizaje reflexivo y duradero donde el alumno ya en la empresa, tenga la ocasión de consolidar sus conocimientos con la implicación y participación en su propio aprendizaje. Fomentando de este modo un aprendizaje significativo* .

3. Enseñanza progresiva.

Una enseñanza orientada desde los contenidos más simples hacia los más complejos, donde antes de pasar a la próxima etapa se tenga claramente consolidada la fase anterior. Se deben dosificar los contenidos aportando con ello una mayor confianza en las capacidades del alumno.

4. Enseñanza variada.

En la enseñanza-aprendizaje se ha de variar de estímulos, actividades, materiales y recursos, evitando así el tedio y la distracción del tutorando. Si tenemos en cuenta que el contexto empresarial resulta algo absolutamente nuevo para el alumno, podemos aprovechar esta circunstancia para que constantemente su motivación sea la máxima, promoviendo su satisfacción, autoestima y compromiso con los contenidos desarrollados.

5. Enseñanza individualizada.

Si el instructor dirige la tutoría a varios estudiantes debe ser perceptivo hacia cada tipo de alumno y responder a las expectativas individuales respecto a su formación.

6. Enseñanza estimulante.

El aprendizaje será más efectivo cuando el alumnado relacione el esfuerzo efectuado con su propia satisfacción de formarse, siendo por ello el trabajo realizado menos costoso y más gratificante.

7. Enseñanza en grupos.

El poseer varios alumnos al tiempo no ha de verse como una dificultad para su aprendizaje. Al contrario, la enseñanza grupal es muy productiva y aporta mayor rendimiento individual, aumento del desarrollo cognitivo y potencia la convivencia y el arraigo con los otros miembros del grupo.



Historia

Carmen y Lucía cursan juntas en uno de los centros de su localidad un Ciclo Formativo Relacionado con Hostelería. Se encuentran por la calle, tras varias semanas sin saber apenas una de la otra, y deciden tomar un café para intercambiar impresiones sobre sus respectivas experiencias.

Comienza hablando Carmen, “estoy muy desanimada, el primer día únicamente me presentaron a algunos de los cocineros que trabajaban en el restaurante; uno de ellos, por cierto, francés con el que me cuesta mucho entenderme. Hasta el tercer día de prácticas no conocí al que es mi tutor – se llama Alfonso – es un tipo muy simpático pero no me explica apenas nada, he de ir todo el rato detrás de él, para ver el horario de mis prácticas, para que me presente al resto de compañeros y para que me asigne tareas concretas. En fin, un desastre como ves, invierto más tiempo en pedir información para organizarme que en realizar las prácticas”. Pero, ¿y a ti Lucía?, ¿qué tal te está resultando el inicio de tu periodo FCT?.

Pues francamente bien, el primer día Eduardo, mi tutor, mantuvo una reunión conmigo en la que me preguntó sobre mis expectativas en la empresa y me informó con todo lujo de detalles acerca del orden que íbamos a seguir y sobre nuestra organización (reuniones periódicas, pequeñas pruebas para ver mis progresos, un cuaderno que debíamos tener actualizado sobre mi evolución en la empresa, etc). Tras eso me dio una vuelta por toda la empresa y me presentó a cada uno de los trabajadores con los que iba a coincidir en mi periodo de prácticas.

Comenta Carmen, entonces, ¿tienes claro a quién dirigirte si te surge un problema?, ¿por qué partes de la cocina has de ir pasando y en qué orden (plancha, fritos, platos fríos...)?.

Por supuesto, la verdad es que cada día estoy más contenta, estoy aprendiendo muchísimo, cada minuto que paso en la empresa aprendo algo nuevo. Lamento Carmen, que no hayas tenido la misma suerte. Por cierto Carmen, ¿por qué no hablas con nuestro tutor de centro para que puedas hacer las prácticas en el mismo restaurante que yo?. Es una pena que no estés aprovechando la oportunidad que nos brinda la FCT.

Esa noche Carmen apenas puede conciliar el sueño, a la mañana siguiente nerviosa pero decidida se dirige a su centro de Formación Profesional, llama a la puerta y entra en el despacho de su tutor, “me gustaría que hablásemos de mis prácticas, ¿tienes un momento por favor?”

6.2 ¡Acercándonos a los Métodos Didácticos!

Como señalamos con anterioridad, no existe un método único de impartición, la elección de uno u otro dependerá de los contenidos, las características del estudiante/s participantes en el proceso, de la disponibilidad del tutor (contabilizada en esfuerzo y recursos) y la situación concreta de cada empresa. A continuación les ofrecemos toda una serie de métodos y técnicas didácticas de diferente índole, adaptadas a las distintas situaciones ante las que puede encontrarse un tutor a la hora de asumir la tutorización de uno o varios estudiantes. Léalos con atención, le serán de gran ayuda.

Conviene, llegados a este punto, que maticemos que nosotros utilizaremos en nuestro quehacer diario como formadores tanto métodos como técnicas didácticas, y que si bien son conceptos que, en ocasiones, utilizamos indistintamente, en realidad no son sinónimos. Aclaremos pues ambos términos; por método entendemos el sistema, camino para llevar a cabo con orden la formación. Conjunto de técnicas, acciones o comportamientos prefijados por el tutor de prácticas, y de uso de medios didácticos, para provocar el aprendizaje en los alumnos. Es el saber actuar global en formación. Y el término técnicas de enseñanza viene asociado a formas específicas de proceder del instructor. Esto es, acciones o comportamientos razonados y metódicos de su saber hacer y actuar en el centro de trabajo o aula.

Por tanto, el método engloba cada una de las técnicas.

6.2.1 Métodos Didácticos Afirmativos

Mediante estos métodos el tutor intenta transmitir contenidos que son conocidos por él. Se trata de métodos de naturaleza pasiva si tomamos como referente a los alumnos en prácticas, puesto que su aprendizaje se basa en la recepción de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que el instructor les transmite. Llevados al extremo, podríamos decir que la comunicación al respecto es, exclusivamente, unidireccional (instructor de empresa - alumno en prácticas). Hay dos variantes:

a) Método Expositivo.

Es el método tradicional de impartición. Se utiliza para la transmisión de conocimientos teóricos. En el contexto de la FCT, éste es un método que en la mayoría de ocasiones usted utilizará como introducción para desarrollar otro, por ejemplo para adaptar los conocimientos que el alumno en prácticas ha adquirido en el centro de formación, previa elaboración de una práctica en empresa.



Son métodos pues, fundamentalmente de apoyo, asistenciales, es decir podemos utilizarlos previamente a la ejecución de la práctica propiamente dicha.

¿Cuándo conviene que un tutor recurra a este método didáctico?. Básicamente cuando:

- El tutorando no posee los conocimientos previos necesarios para que sea posible una elaboración conjunta.
- Cuando se tratan conceptos de gran dificultad que exijan mucho tiempo al intentar elaborarlos junto al alumno en prácticas.
- Cuando se dispone de un breve periodo de tiempo para explicar una tarea determinada y no podemos recurrir a otros métodos que requieren más tiempo como es el caso del demostrativo (que veremos a continuación).

Para llevar a cabo este método expositivo se han de tener en cuenta una serie de cuestiones:

a - El contenido debe estar adecuado a las capacidades y necesidades del alumnado. Debe seguir un ritmo secuencial, aumentando gradualmente en dificultad y siguiendo un orden coherente, lógico.

b - La exposición debe llevar el siguiente orden:

- 1º "decir lo que se va a decir",
- 2º " decirlo",
- 3º "decir lo que se ha dicho".

c - Requiere técnicas y recursos variados para que la enseñanza sea más completa.

- Mirar Ficha N°18.

Recuerde

La gran ventaja de este método, es que nos permite su utilización en alternancia, complementándolo con otro tipo de método.

b) Método Demostrativo.

Este aprendizaje resulta altamente idóneo en el contexto en el que se realiza la Formación en Centros de Trabajo, esto es, en el mismo puesto de trabajo. Se utiliza, especialmente, cuando hay que explicar objetivos de tipo psicomotor, para que el alumno interiorice determinadas habilidades y destrezas, donde es preferible realizar directamente la tarea que tratar de explicarla únicamente con palabras.

Se debe demostrar exponiendo y mostrando a la vez cómo se realiza. Hay determinadas especialidades como catering hostelero, fontanería, etc, donde su utilización es básica. Es un método muy efectivo, pues, se consigue entre otras ventajas: adaptación rápida, feedback constante (intercambio permanente de información) y una evaluación directa.

Historia (I)

Como relatamos anteriormente, Lucía fue acogida en la empresa siguiendo las instrucciones que establece el manual del tutor que posee el Sr. Eduardo Rodríguez en su despacho. Todo fue perfecto, la alumna se sentía integrada en la empresa, no tenía dudas sobre el periodo de formación que realizaba, ni sobre la organización que le acogía. Estaba en definitiva, motivada e ilusionada con las prácticas FCT. Sin embargo, esta mañana Lucía está algo nerviosa, su tutor le ha informado que es la “semana del arroz” y que durante días sucesivos se espera una afluencia masiva de gente en el restaurante que viene a conocer las distintas y exquisitas clases de arroces típicas de la comarca.

Hasta este momento Lucía ha ido aprendiendo a su ritmo, esto es, el tutor estaba constantemente pendiente de ella, se le “permitía” que su trabajo fuese más lento que el de los cocineros y cocineras que trabajan en el restaurante. Ella percibía cómo se sacrificaba la “cantidad” por la “calidad” de su trabajo, y estaba agradecida a Eduardo por ello.

Ante el inicio de la “Semana del Arroz” se respira cierto nerviosismo en el ambiente. Han tenido que madrugar más que de costumbre para ir preparando con antelación muchos más ingredientes de los que vienen siendo habitual. “Qué exageración” piensa para sí misma nuestra alumna en prácticas. Le dieron algunos consejos a los que ella apenas prestó atención, le parecían cosas sin importancia.



Historia (II)

Empiezan a recibirse llamadas y visitas personales para hacer encargos de paellas de todos los tipos, tamaños y colores, el ritmo va subiendo por momentos. Sin apenas darse cuenta, Lucía se ve sumida en una vorágine de gritos, tropezones, idas y venidas por parte de todos los miembros de la cocina. Se detiene un momento angustiada a observar y percibe que los cocineros y camareros poseen cierto código de circulación específico para impedir en la medida de lo posible los choques entre ellos y un argot que hasta el momento desconocía. Se siente confusa, insegura, considera que más que una ayuda en un incordio para el personal de la cocina.

Termina su jornada, un poco más tarde de lo habitual y cuando Eduardo le pregunta sobre su primer día “medio real” ella le responde que “mal”, que se sentía fuera de grupo, que nunca había hecho nada con tanta presión, ella era una alumna aventajada en el centro de formación, muy metódica y organizada pero hoy en el restaurante se sentía poco operativa por que no era capaz de actuar con la premura que la situación requería.

“Esto Lucía”, responde Eduardo, “forma parte de tu entrenamiento, las condiciones con las que te has encontrado hoy, tú las desconocías. Bienvenida a parte de la realidad con la que te encontrarás en cualquier empresa”.

Como muestra el caso, ante determinados objetivos pedagógicos, las explicaciones no son suficientes por si mismas, ... por muy buenas que éstas sean..., es necesario complementarlas con demostraciones prácticas, y si es posible con la propia realidad. Sólo así, aseguraremos que nuestros alumnos en prácticas se instruyan en determinadas tareas, y la FCT cumpla los fines por los que fue creada.

Importante

Si queremos evitar situaciones como la descrita en el caso expuesto, hemos de tener siempre presente que para conseguir determinados logros y progresos en el alumno, en ocasiones una demostración, es más efectiva que mil explicaciones (y para muestra un botón).

- Mirar Ficha N°19.

6.2.2 Métodos Didácticos Activos o por Elaboración

En los métodos explicados con anterioridad, veíamos como el mayor peso para que se produjese el proceso instructivo recaía en el tutor de empresa. Sin embargo, no hay que olvidar que éste debe atender, al margen del alumno que ha acogido en prácticas al resto de sus obligaciones. Por ello, es importante contemplar la posibilidad de recurrir a otros métodos o técnicas en los que el alumno cobra mayor relevancia como agente activo en su propio proceso de aprendizaje que en los métodos expuestos anteriormente.

Al referirnos a métodos activos o por elaboración, queremos decir que en ellos, tanto el tutor de empresa como el alumnado intervienen conjunta y activamente en el proceso instructivo. Se supera el orden pasivo y estático de la enseñanza tradicional. La premisa principal de estos métodos es que se aprende haciendo.

Recuerde

Los métodos didácticos activos o por elaboración utilizan la experiencia de los propios alumnos. En ellos, se instiga al alumnado a que pregunte, limitándose el tutor a orientar y dirigir su aprendizaje, desde una enseñanza más sencilla hacia contenidos más complejos.

Básicamente, existen tres tipos de métodos activos o por elaboración:

a) Método Interrogativo.

Se establece una comunicación entre el tutor y el alumno a través de sucesivas preguntas. Éstas pueden ser elaboradas previamente o sobre la marcha.

Este tipo de método incita a la curiosidad intelectual, estimulando activamente al alumno en prácticas. Desde la antigua Grecia, Sócrates enseñaba a los alumnos con la formulación de preguntas y éstos iban descubriendo las respuestas con los contenidos instruccionales. Constituye un método eficaz para realizar el entrenamiento de un empleado al que no se puede dedicar mucho tiempo.



Para que las preguntas sean un estímulo e inciten a la formación deben cumplir una serie de requisitos:

- Conviene introducir la pregunta, sondeando previamente los conocimientos de los alumnos en prácticas.

Se debe facilitar información, textos, conocimiento y todo tipo de materiales necesarios para deducir

- o inferir las respuestas.

Las preguntas formuladas deben ser estimulantes para que el alumnado se sienta atraído hacia la

- reflexión.

El alumno que realiza la FCT debe emitir una respuesta elaborada mentalmente.

- Se debe iniciar el método formulando preguntas abiertas y a partir de este punto, ir cerrando las posibilidades de respuesta a la vez que los objetivos se van haciendo más precisos.

Las preguntas han de atender al objetivo pedagógico inicialmente planteado.

- Se debe prever las respuestas equivocadas, anticipándonos al error.

Las preguntas deben ser claras, precisas y comprensibles.

- Debemos prever las respuestas equivocadas para anticiparnos.

Es un método que además permite la instrucción de varios alumnos a la vez, puesto que el tutor puede reunirlos y formularles preguntas conjuntamente, y que sean éstos, alternativamente, los que vayan dando con la solución idónea. En este caso además, el tutor no es el único referente que posee el alumno en prácticas, sino que son otros compañeros los que intervienen en la búsqueda del aprendizaje.

Importante

Cabe tener presente que el método interrogativo permite además, realizar la evaluación de los alumnos en prácticas puesto que nos permite obtener constantemente un feedback de los progresos que éste experimenta. Esta prueba evaluativa, supone un ahorro importante de los vectores tiempo y esfuerzo, a la hora de valorar a los alumnos que realizan en nuestras empresas las prácticas de FCT.

- Mirar Ficha N°20.

b) Métodos por Descubrimientos.

Es un método muy útil sobre todo con personas que poseen un gran conocimiento intuitivo sobre determinada materia, puesto que ellos mismos se convierten en sujetos - agentes de su propia formación, a través de la investigación personal, contacto directo con la realidad y cooperando con los trabajadores de la empresa, el tutor y los compañeros de prácticas, si los hubiere

Utilizando este método, se aprende con entusiasmo, está comprobado que eleva la motivación a la vez que facilita la retención, ya que se descubre con el propio esfuerzo. El Método por Descubrimiento asimismo, facilita, asimismo, la detección de errores y selecciona estrategias alternativas a un problema planteado.

Recordemos como Lucía, nuestra alumna en prácticas, en su segunda historia ilustraba el modo en que había aprendido que en el contexto real- empresarial el trabajo es muy distinto a las prácticas que ella realizaba en su centro de formación por varios motivos, fundamentalmente por que en él, trabajaba como en una especie de burbuja, se centraba en su tarea cuando realizaba pruebas evaluativas y nada más, en ningún momento se sentía presionada por el trabajo de otros compañeros, por la insatisfacción de un cliente que exigía más rapidez, por que se terminasen los ingredientes ni, en definitiva, por el nerviosismo general que reinaba en el ambiente.

Las condiciones en las que nuestros alumnos realizan la Formación en Centros de Trabajo determinan que, tanto este método como el Demostrativo que vimos con anterioridad sean los más utilizados y los que presentan una mayor eficacia pues pretenden acercar más que ningún otro método, a nuestros alumnos en prácticas a situaciones de trabajo real, algo que, como ya hemos visto en este manual, no se puede conseguir en el centro de formación por muy buenas dotaciones, instalaciones o plantilla de profesionales con los que cuente.

- Mirar Ficha N°21.



A estas alturas, ustedes ya habrán reparado en cuál es la principal traba que presenta este método: SIN DUDA ALGUNA EL TIEMPO. No es un método rápido, requiere una cuidadosa preparación, y su desarrollo hasta obtener el objetivo para el que había sido diseñado no es inmediato.

Recuerde

Partiendo de todo lo expuesto, se ha de pensar en el método del descubrimiento como en una alternativa para aquellas circunstancias excepcionales (p.ej: cuando termina la campaña juguetera en Ibi) en las que disponemos de un tiempo extra, que podremos dedicar a los estudiantes acogidos. Realmente, merece la pena.

c) Método Individualizado.

Son sistemas didácticos basados en la personalización de la enseñanza, se forma a cada alumno según sus características individuales. Es un método que defiende la Escuela Nueva, el hacer una “Escuela a medida”. Podríamos decir no obstante, que las distintas metodologías individualizadas (las más conocidas de las cuales son Winnecke, Dalton, E.A.O., Tutorial) son algo contrarias al espíritu de la propia Formación en Centros de Trabajo, porque abogan por un proceso individual de aprendizaje, cuando el objetivo de la FCT es, precisamente, que el alumno culmine su formación socializándose en una empresa, formando parte de una organización, con sus compañeros, superiores, con las jerarquías establecidas, familiarizándose con las normas formales e informales existentes, etc y no que su formación se produzca de forma aislada.

A pesar de lo comentado, haremos un pequeño apunte sobre la Enseñanza Asistida por Ordenador, por tratarse de un método que podría implantarse en empresas de gran tamaño, con departamentos de RRHH y Formación consolidados y que optarían por esta vía como modo, por ejemplo, de presentar a la empresa, si dispusiesen de material propio elaborado para tal fin.

No hemos de perder de vista, no obstante, el ámbito en el que se inserta este estudio, entorno en el que priman la pequeña y mediana empresa, la mayoría de las cuales no posee unidad específica de Recursos Humanos.

Explicamos a continuación, una técnica concreta de aprendizaje individualizado.

- E.A.O. (Enseñanza Asistida por Ordenador): Es un método recomendable para actividades introductorias como presentar una empresa, o para impartir formación muy compleja donde se desea tener en cuenta los diferentes ritmos de aprendizaje individuales, siendo el ordenador una herramienta clave.

Se necesita autoesfuerzo y renovación constante. El avance es inevitable ya que si no se realizan correctamente las funciones propuestas, no se accede a nuevos contenidos.

d) Otros Métodos Activos.

A continuación presentamos una serie de técnicas que dan respuesta a trabas concretas que obstaculizan el trabajo de un tutor con alumnos que realizan la Formación en Centros de Trabajo.

- Experiencias de vida:

Otro método para realizar el entrenamiento de un estudiante al que no se puede dedicar mucho tiempo es entrevistarle sobre experiencias de vida, dentro o fuera del centro, y relacionarlas con el desafío de su nueva ocupación. Así podrá animarlo aplicar en estas tareas las mismas actitudes o enfoques que le dieron resultado con anterioridad.

- Auxiliares de trabajo:

Es una ficha, carpeta, modelo, plantilla, cuadro o cualquier otro dispositivo que ayude al estudiante en su tarea. Se confeccionan como una versión simplificada de una guía de instrucciones o manual de trabajo, destacará las partes importantes, contendrá pautas o procedimientos detallados e ilustrará los procesos con cuadros o representaciones gráficas. No obstante, es vital que estos auxiliares se ajusten y diseñen basándose en las necesidades concretas de cada proceso de entrenamiento.



- Caminos cruzados:

Una técnica muy utilizada intuitivamente en la Formación en Centros de Trabajo, es la conocida como Caminos cruzados. Es el entrenamiento “entre pares”, da buenos resultados cuando el trabajo del recién llegado coincide en un proceso con el que realizaba otro trabajador. Éste último sabe qué hacer para que el trabajo avance. El proceso consiste en que los productos de un trabajo son el punto de partida del otro.

Los pares pueden aprender uno del otro contribuyendo a la productividad del trabajo. Las tareas de una persona se encuentran cruzadas en el camino de la otra, ejemplo: líneas de montaje en una fábrica, deportes en equipo, etc.

6.2.3 Métodos Didácticos basados en Técnicas de aprendizaje grupal

Un instructor de prácticas puede tener varios alumnos. Las técnicas de grupo fuerzan a los participantes a interactuar y a darse cuenta de que hay otros enfoques y otras formas de resolver problemas. Existen numerosas técnicas para trabajar en grupo, dependiendo del número de alumnos y sus características, del objetivo del aprendizaje, de la actividad y, del local y espacio donde se imparten. Aquí nos referiremos, únicamente, a técnicas que se pueden llegar a desarrollar en grupos de prácticas muy reducidos.

a) Características de las Técnicas de Dinámica de Grupos.

- Son procedimientos sistematizados de organizar la actividad de un grupo.
- Su eficacia ha sido probada por la experiencia.
- Permiten estructurar, estimular, participar entre el grupo para que éste pueda actuar beneficiosamente.
- El valor que se le dé a la técnica depende de su utilización y adecuación a las necesidades, objetivos y metas de grupo.
- Deben ser un medio, no un fin, para el logro de los objetivos de grupo.

b) Objetivos del uso de la Dinámica de Grupos.

- Desarrollar el sentimiento grupal.
- Enseñar a pensar activamente.
- Aprender a pensar de forma comprensiva.
- Desarrollar capacidades de cooperación, intercambio, responsabilidad, autonomía, creación.
- Crear sentimientos de seguridad, superar miedos e inhibiciones.

Estas técnicas de entrenamiento grupales son utilizadas, fundamentalmente, en el centro formativo, puesto que son un buen medio para familiarizar y acercar a nuestros alumnos en prácticas con algunas de las situaciones que van a vivir en la empresa. No obstante, también podemos disponer de ellas en determinadas situaciones cuando tengamos varios alumnos en prácticas y creamos conveniente utilizarlas en la propia empresa para simular situaciones hipotéticas o para preparar una práctica determinada.

A continuación, presentamos una relación de algunas de las técnicas grupales más conocidas, la descripción de algunas de las cuales aparece en el cuaderno de fichas:

- Role-Play o Juego de Papeles (mirar Ficha N°22).
- Brainstorming o Torbellino de Ideas (mirar Ficha N°23).
- Estudio de Casos (mirar Ficha N°24).

Puesto que, como señalábamos antes no se utilizan apenas en la FCT, indicaremos el nombre de otras técnicas conocidas (sin detenernos en sus descripción) cuya descripción puede encontrar en cualquier manual que se precia de técnicas grupales. Para que vayan sonando, seguidamente ponemos una relación de nombres:

Check -list, Técnica del Riesgo, Pecera o Acuario, Psicodrama, Sociodrama, Philips 66, Proyecto de Visión Futura, Grupo de Discusión, Debate, Diálogos Simultáneos o “Cuchicheo”, etc.



6.3 Recursos Didácticos de Apoyo al Instructor

6.3.1 Introducción

Tradicionalmente los métodos utilizados en la enseñanza tanto en el centro formativo como en la empresa eran muy básicos: pizarra, libro, etc....Posteriormente se diversificaron con el vídeo, el radio-cassette, el diaporama. Gracias al gran avance de las tecnologías tenemos a mano materiales muy diversificados que ayudan sobremanera a la tarea del docente.

El avance tecnológico unido a la reducción de costes permite que se exploten una amplia gama de recursos en la enseñanza actual. Son técnicas de todo tipo: audiovisuales, informáticas, visuales (proyectables y no proyectables) y métodos multimedia. Esto amplía, holgadamente, los resultados obtenidos por el alumnado, aumentando la retención del aprendizaje. La enseñanza se descubre amena al tener los alumnos en prácticas acceso a diferentes canales de información.

La disponibilidad de estos recursos viene limitada por sus condicionantes económicos, por su sofisticación y laboriosidad en la creación, por lo que nos centraremos en los más disponibles y accesibles para las empresas. No obstante, conviene tener presente que si una empresa dispone de una partida económica importante para destinarla a recursos didácticos, el mercado dispone de una numerosísima muestra de ellos, algunos de ellos de elevada sofisticación.

Importante

En la educación conservadora el método oral era el más extendido y con ello se retenía aproximadamente el 40% de la información, teniendo el alumnado que hacer un gran esfuerzo posterior para conservar toda la información dada. Actualmente nos servimos de diferentes recursos y con ellos el alumno puede llegar a un 70% de retención, lo que aumenta en gran medida, la gratificación y la eficacia del aprendizaje.

6.3.2 Recursos Didácticos

A continuación, remitimos al lector al cuaderno de fichas (Ficha nº25) en el que encontrará información relativa a diferentes recursos didácticos, en concreto a los más prácticos para utilizar en la Formación en Centros de Trabajo, distinguiendo sus ventajas e inconvenientes, con el fin de que el tutor determine los que son más adecuados para la impartición de su curso. Mirar Ficha nº25.

Los RR.DD han de ser evaluados desde una perspectiva global. Conviene tener presentes una serie de criterios a la hora de seleccionar aquellos con los que vamos a trabajar:

1 - Identificación de la audiencia. Adecuación a las características del destinatario de nuestra instrucción, si es un alumno en prácticas, o si se trata de un grupo, y de las características psicosociopedagógicas de éstos. En este caso, tendremos en cuenta los siguientes factores:

- Tamaño o nº de participantes en las prácticas FCT.
- Homogeneidad / heterogeneidad existente entre ellos.
- Nivel de formación.
- Familiarización existente previa con los RRDD, etc

2 - Adecuación a la función que se pretende que desempeñe.

3 - Virtudes técnicas que posee en cuanto a medio. Esto es, sus cualidades específicas, independientemente, del uso que de ellas se realice.

4 - Adecuación a las variables del contexto. Tales como:

- Limitaciones de espacio.
- Horario.
- Tiempo del que se dispone el tutor de empresa o instructor.
- Infraestructura mínima e imprescindible.

5 - Criterios de tipo económico - administrativo. Fundamentalmente: Presupuesto con el que cuenta la empresa y el grado de amortización del equipo.

6 - Capacidad de integrarse en una batería de RRDD que garanticen la integridad del desarrollo de los sujetos.



IDEAS CLAVES MODULO N°6: APUNTES METODOLOGICOS

- El presente módulo facilita la labor del Tutor /Instructor de Empresa, dándole a conocer las características de los diferentes métodos, técnicas y recursos didácticos que puede utilizar de apoyo para la instrucción de los alumnos en prácticas.

Recuerde que las características de una metodología eficaz , pasan por garantizar una enseñanza:

- Concreta.
 - Más activa.
 - Progresiva.
 - Variada.
 - Individualizada.
 - Estimulante.
 - En grupos (siempre que las circunstancias lo permitan; 1 a 3 alumnos en prácticas).
-
- En relación con los distintos métodos y técnicas didácticas a los que puede recurrir el tutor de empresa, éste debe conocer las especificidades, ventajas / desventajas y normas de utilización de todos ellos, clasificados del siguiente modo:
 - Métodos Didácticos Afirmativos o Pasivos: Expositivo y Demostrativo.
 - Métodos Didácticos Activos o Por Elaboración: Interrogativo, Por Descubrimiento, Individualizado, Otras Técnicas y Técnicas Grupales.
-
- La utilización de los recursos didácticos de apoyo a la figura del tutor/ instructor ha de ser evaluada desde una perspectiva de globalidad. Conviene tener presentes una serie de Criterios que deben de guiar su selección. Nos referimos a:

- 1 - Identificación de la Audiencia.
- 2 - Adecuación a la función que ha de desempeñar.
- 3 - Virtudes técnicas que posee el RR.DD. como medio
- 4 - Adecuación a las variables del contexto.
- 5 - Criterios Económico- Administrativo.
- 6 - Capacidad de integrarse en una batería