



La cooperación entre institución educativa y empresa

Por Dr. Hans-Juergen Lindemann

Indice:

- | | |
|---|---|
| 1. Contexto: | 1 |
| 2. El desarrollo de competencias: competencia de acción reflexiva y reflexión | 3 |
| 3. Implementación durante las prácticas: | 5 |

Para que los jóvenes logren desarrollar efectivamente competencias profesional, requieren de dos entornos de aprendizaje: la empresa y la institución educativa. Las prácticas en empresas ofrecen una buena oportunidad para completar y profundizar la carrera técnica de tres años y son especialmente adecuadas para incrementar las competencias sociales y humanas. Igualmente, tanto en la institución educativa como en la empresa deberán observarse algunos principios para que el proceso de desarrollo de las competencias de los jóvenes se vuelva efectivo.

Primeramente, haremos referencia a algunas tendencias recientes en la capacitación en el trabajo. Luego se detallarán algunos principios del concepto de la competencia de acción. Finalmente se presentará una serie de medidas que la empresa y la institución educativa deberían concretar para lograr el desarrollo pleno de las competencias.

1. Contexto:

Las prácticas en empresas se identifican con una concepción del aprendizaje orientado al trabajo en el que las experiencias laborales y en empresas se articulan con las carreras educativas y profesionales o las medidas de capacitación, respectivamente. Esta articulación se produce de acuerdo al principio del aprendizaje en el trabajo, acompañado por su reflexión. El aprendizaje informal, y más aún el aprendizaje intrínseco, sólo resulta provechoso para el desarrollo de competencias si la experiencias adquirida implícitamente se vuelve explícita, es decir consciente. Lograr este objetivo hará necesario la realización de talleres de reflexión.

Debido a los profundos procesos de reorganización y reestructuración, productos de la globalización, se observa un regreso al aprendizaje en el trabajo. En muchos países con

amplios procesos de modernización de la producción y de los servicios, las empresas, los ciudadanos y el Estado invierten hoy más recursos en la capacitación de lo que se gasta en todos los programas de formación iniciales juntos. El aprendizaje en el trabajo permite una capacitación en la empresa que va más allá de los tradicionales seminarios u otras formas más cercanos a la formación escolar. Estos formatos y concepciones de capacitación se definen como “cercasas al puesto de trabajo”, “integradas al trabajo”, “orientadas al proceso” y “descentralizadas”. Ya sólo esta lista de conceptos evidencia que el desarrollo de competencias está volviéndose compleja. Su esencia radica en la articulación estrecha entre los procesos de trabajo y de aprendizaje.

El aprendizaje en el trabajo es la forma más antigua y más difundida de calificación profesional. En esta modalidad de aprendizaje, el entorno de trabajo y la inserción en el proceso de trabajo configuran al mismo tiempo un entorno de aprendizaje. Al igual que en la situación de trabajo en la empresa, se aprende observando, imitando, participando, ayudando y ensayando. Para decir lo en otras palabras: los jóvenes se apropian del proceso de trabajo usando ojos, oídos y manos.

Por los siguientes aspectos, las estrategias de desarrollo de competencias se benefician con este tipo de aprendizaje:

- la seriedad y la obligatoriedad del proceso de trabajo;
- la función orientadora y motivadora del entorno y del proceso de trabajo;
- la actualidad, el carácter abierto, la plasticidad y la contingencia de los contenidos de trabajo; así como
- las oportunidades para un aprendizaje orientado por la experiencia, autónomo y parcialmente autoorganizado.

Tomando en cuenta estos aspectos, el aprendizaje informal o por experiencia, se articula sistemáticamente con el aprendizaje organizado. Estas formas de aprendizaje articuladoras del trabajo y del aprendizaje se caracterizan por una infraestructura dual que comprende, por un lado, una infraestructura laboral que refleja las demandas de calificación del entorno laboral en cuanto a las tareas, la tecnología, la organización del trabajo y los procesos de producción y servicios, por otro, se requiere de una infraestructura educativa que ofrezca espacios, tiempos, personal e insumos adicionales.

Por otra parte, en cuanto a las condiciones de trabajo y aprendizaje, es esencial que el proceso contenga potenciales y oportunidades de aprendizaje, especialmente en los siguientes aspectos:

- que la acción sea completa, abarcando la planificación, la ejecución, el control de calidad y la evaluación;
- que existan ciertos márgenes de acción (¿qué decisiones se pueden tomar y quién las toma?);
- que se puedan experimentar problemas y complejidades así como pensar en procesos;
- que exista apoyo e inclusión en un entorno social.

El aprendizaje por experiencia como aprendizaje informal abarca procesos sensoriales, cognitivos, emocionales y sociales, produciéndose esencialmente por la elaboración reflexivo de las experiencias.



Nach Prof. Dr. Peter Dehnbostel, Universidad BW de Hamburgo

En este proceso, las experiencias se articulan con reflexiones en conocimientos, siempre y cuando las tareas no se realicen de modo repetitivo sino involucren problemas, desafíos e incertidumbres. Para que así sea, las empresas deberán asignar a los jóvenes practicantes a puestos de trabajo que promuevan el aprendizaje y que realicen tareas innovadoras, diversas y orientadas a problemas.

2. El desarrollo de competencias: competencia de acción reflexiva y reflexión

El desarrollo de competencias se visualiza desde la perspectiva del sujeto, en este caso el técnico que está por terminar su formación e insertarse laboralmente haciendo uso de sus capacidades e intereses.

La formación de competencias, en tanto es un proceso permanente a lo largo de toda la vida, se produce mediante procesos evolutivos individuales y formas de aprendizaje que se estructuran de modos diversos y se producen en distintos entornos. Las competencias profesionales se relacionan primeramente con las capacidades, destrezas, saberes y actitudes que le posibilitarán al sujeto desempeñarse técnica y socialmente en el proceso de trabajo.

En nuestra concepción, el desarrollo de competencia se concibe como la capacitación individual para el aprendizaje autodirigido, en un sentido constructivista moderado, caracterizado por los siguientes principios:

- El aprendizaje sólo es posible cuando los sujetos se involucran activamente en el mismo. Ello implica que los sujetos estén motivados y tengan o desarrollen interés por aquello que hacen o como lo hacen.
- En todo proceso de aprendizaje, el sujeto asume paulatinamente funciones de dirección y control. El alcance de esta autonomía variará pero no es posible el aprendizaje sin todo tipo de autocontrol del proceso.
- El aprendizaje es *sine qua non* constructivo. Las experiencias y los conocimientos previos de los sujetos son considerados. Se producen interpretaciones subjetivas de los procesos de vida y de trabajo que se vivencian.
- El aprendizaje siempre se produce en contextos de trabajo específicos, por lo tanto todo proceso de trabajo podrá considerarse como situacional.
- El aprendizaje siempre es también un proceso social ya que se produce de modo interactivo y bajo influencias socioculturales sobre el sujeto y sus acciones.

En el concepto de capacidad de acción reflexiva se hace énfasis en la calidad y la autonomía de la competencia de acción.

El concepto de la Competencia de Acción que articula las dos, el concepto de la competencia de la formación técnico profesional y del proceso de trabajo, enfatiza la unidad del pensar y del hacer en el actuar humano. Como orientación didáctica, el concepto permite enunciar los objetivos de aprendizaje en términos de estructuras cognitivas complejas de representación y operación.

La puesta en juego reflexiva, individual y autónoma, de las competencias adquiridas durante la carrera deberá relacionarse tanto con los procesos de negocios y de producción como con las estructuras sociales y de trabajo en la empresa. En este sentido, la reflexividad se define como la valoración consciente, crítica y responsable de las acciones sobre la base de las experiencias y los saberes.

Dimensión reflexiva	Reflexividad en el trabajo
Reflexividad sistémica	Reflexión crítica y participación activa en el diseño de los procesos, los entornos y las estructuras laborales
Autoreflexividad	Reflexión sobre las propias competencias (en lo laboral y lo privado), participación activa en el desarrollo de las propias competencias

Fig. 1: Reflexividad dual (según Prof. Dr. Peter Dehnbostel)

De acuerdo a esta concepción, la competencia de acción reflexiva implica que el sujeto reflexiona tanto sobre las estructuras y el entorno como sobre sí mismo. La competencia de acción reflexiva abarca el cuestionamiento, mediante procesos de aprendizaje y reflexión, de las situaciones preexistentes y las perspectivas tradicionales, su interpretación y valoración desde una perspectiva orientada a la acción y basada en la competencia, permitiendo así que los jóvenes técnicos sigan profundizando las competencias adquiridas anteriormente.

3. Implementación durante las prácticas:

Un tema importante, es la definición del Plan de Trabajo de los practicantes (estudiantes) en la empresa. En gran parte, el éxito o el fracaso de la pasantía dependen de la negociación con la empresa y la formulación de un plan de trabajo y Aprendizaje. Ambos elementos son parte de un mismo proceso.

El Plan de trabajo y aprendizaje es esencialmente el contenido de la negociación, resume en una secuencia cronológica y didáctica las razones por las cuales se busca que la empresa abra sus puertas a jóvenes pasantes. En la negociación es importante tener en cuenta, por un lado, cual es el perfil para el que el pasante se está formando y en el que la estrategia de implementación de pasantías se inserta y, por el otro, pquién es el pasante. La definición del Plan de Trabajo y aprendizaje debe realizarse en forma conjunta entre el coordinador de los pasantes, el estudiante/los estudiantes y quién la empresa designe para ello. Asimismo, otorgará tanto a la empresa como el instituto y fundamentalmente al practicante (estudiante), certeza respecto de las actividades que desarrollará durante su permanencia en la empresa. El Plan de trabajo y aprendizaje debe ser lo suficientemente claro, concreto y flexible para posibilitar su adecuación ante posibles cambios en las circunstancias del ámbito laboral sin perjudicar la formación del practicante (estudiante).

Por su parte, la empresa deberá asignar un responsable de los practicantes (estudiantes), el que generalmente recibe el nombre de tutor o instructor. El tutor tendrá a su cargo al pasante durante su permanencia en la empresa y será su referente interno. El tutor será quien le asigne tareas y quien realizará su evaluación de desempeño. Asimismo, será quien mantendrá contacto con el Coordinador del instituto educativo a cargo de los practicantes (estudiantes).

Para que se pueda producir un desarrollo de competencias en el sentido mencionada arriba, el proceso debe encararse concienzuda y organizadamente. Propongo acompañar la práctica trimestral con talleres realizadas por el instituto. Los practicantes recibirán la consigna de identificar un proceso de trabajo en la empresa – que sea el más innovador posible – y de describirlo. Para esta tarea se prepararán con los docentes, desarrollando criterios para la descripción de los procesos de trabajo. Posibles criterios son:

¿Cuál es la información requerida para concretar la tarea?, ¿cómo obtengo esta información?, ¿quién me la provee?

¿Cómo se planifica la tarea?, ¿se puede identificar un plan de trabajo?

¿Qué decisiones deben tomarse y quién las toma?, ¿qué decisiones tomo yo?

¿Cómo se ejecuta la tarea y qué aspectos deben observarse?

¿Qué criterios de calidad deben cumplirse?

¿Se realizan reuniones de trabajo regulares en la empresa en las que se analizan problemas de calidad?

¿Con qué problemas me encontré y cómo los resolví?

Con sus registros, los practicantes irán al taller en el instituto para una puesta en común de sus experiencias laborales. Para el desarrollo de las competencias es importante que este intercambio sea sistemático.

El objetivo de los talleres será la elaboración consciente de las experiencias de trabajo. A continuación, cada practicante elaborará su plan individual de aprendizaje. ¿Qué competencias tengo? ¿Qué tipo de déficit identifiqué? ¿De qué manera podré superar este déficit? De este modo, se estimula el aprendizaje autónomo. En los talleres siguientes, todos controlarán si se cumplieron los planes de aprendizaje y de qué modo.

Así, se pasará de un desarrollo de competencias de tipo escolar al aprendizaje a lo largo de la vida y paralelo al proceso de trabajo.

Bibliografía:

Peter Dehnbostel, Hans-Jürgen Lindemann: Arbeitsbezogene Lernkonzepte in Betrieb und Schule, Hochschultage 2006, Bremen, 3/2006

Peter Dehnbostel: Betriebliche Weiterbildungsentwicklung und -forschung – Vom Lernen in der Arbeit zum IT-Weiterbildungssystem, in: Kompetenzen entwickeln und moderne Weiterbildungsstrukturen gestalten. Schwerpunkt: IT-Weiterbildung, Herausgegeben von Meyer, Rita / Dehnbostel, Peter / Harder, Dierk / Schröder, Thomas, Waxmann, Münster 2004

Hans-Jürgen Lindemann: Selbstorganisiertes Lernen und arbeitsbezogene Lehrerfortbildung - zum Wandel berufsschulischer Bildungsarbeit in: Dehnbostel, Ludwig, Lindemann (Hrsg.): Lernen in der Arbeit in Schule und Beruf, Waxmann, Februar 2007, S. 17 - 38