



knowsquare .

JOSÉ ENEBRAL FERNÁNDEZ

4 DE JUNIO DE 2012

E-LEARNIG FORMAL, E-LEARNING INFORMAL

ARTÍCULO

knowsquare .

Privado y Confidencial

Prohibida su distribución sin autorización expresa del
Autor y Know Square S.L.

En torno al mundo de la empresa, y a menudo relacionadas con la gestión de personas, hay ciertas palabras o etiquetas que han venido sonando con frecuencia, tales como liderazgo, calidad, trabajo en equipo, dirección por objetivos, innovación, talento, formación... En relación con la formación, se ha hablado mucho del *e-learning*, y quizá resulten oportunas algunas reflexiones.

Se empezó a utilizar el término al final del siglo XX, para impulsar la más idónea aplicación de las nuevas TIC (tecnologías de la información y la comunicación) a la actividad formativa; algo parecido ocurrió con el *e-commerce*. En principio, podemos identificar el *e-learning* con el aprendizaje por ordenador, aprovechando la capacidad multimedia y la interactividad que la herramienta ofrece, a modo de particular profesor; sin embargo, caben lecturas diversas.

Ya mediados los años 80 —entonces se hablaba de “TI”, no todavía de “TIC”— y traídos por los ordenadores personales, aparecieron en nuestro país los primeros cursos interactivos (*off line*, en aquellos *floppies*) orquestados en empresas; no se hablaba de aprendizaje electrónico, sino de “Enseñanza Asistida por Ordenador”. El *buzzword* que nos ocupa se extendería, sí, al inicio de la etapa *on line* y recogería elementos añadidos, como las plataformas LMS (*Learning Management System*) a modo de campus virtuales. Con el nuevo siglo, surgiría el “sector” del *e-learning*, la producción de cursos *on line*. Por entonces (alrededor de 2001 o 2002) se creó APeL (Asociación de Proveedores de *eLearning*) en Madrid, y Aefol (Asociación de profesionales de *e-learning* y formación *on line*), en Barcelona.

La verdad es que la calidad de los nuevos cursos interactivos y multimedia, a menudo de breve (o muy breve) duración, era modesta, y parecía imperar el brillo del avance tecnológico sobre la efectividad del aprendizaje. Hay quien piensa que los cursos ofrecidos han venido siendo más un producto de tecnólogos que de docentes, y que el aprendizaje ha resultado poco significativo, cuando no se ha enriquecido en sesiones presenciales con idóneos profesores. En efecto y en algún caso, puede que, en la elaboración de los cursos, se hayan manejado más los significantes que los significados, y acaso, añadido más coste que valor, más efectismo que efectividad, más artificio que beneficio formativo.

Existe al parecer en el sector la figura del “experto en contenidos de *e-learning*”, pero cabría insistir en que uno no puede enseñar lo que no sabe, por muy experto en nuevas tecnologías formativas, o muy pedagogo, que se sienta. La guionización de los cursos interactivos no parece haber recaído siempre en los expertos docentes de que, para cada tema, disponía la formación tradicional en aula, quizá porque no todos estaban acostumbrados a elaborar guiones *ad hoc*; pero quienes se apresuraron a elaborar guiones no contaban siempre con la experiencia necesaria en los temas abordados, o con la magia didáctica igualmente precisa.

En los primeros años del siglo y aunque surgían igualmente otras posturas, parecía existir la consigna de restar trascendencia, importancia, a la calidad de los contenidos de los cursos *on line*. Por ejemplo, ya en la introducción de un libro sobre las mejores prácticas en *e-learning*, editado por Aedipe en 2003, parecía relativizarse su importancia en el aprendizaje: “Los contenidos —se decía— han sido magnificados durante estos tres o cuatro años pasados, sin que se entienda muy bien la razón... Quien más y quien menos se ha visto obligado a adquirir conocimientos complejos con medios precarios. Recordemos la universidad, con los libros de texto disponibles o las fotocopias de los apuntes del más estudioso de la clase: contenidos más precarios, imposible”. Parece, sí, que se deseaba desviar la atención de los contenidos.

Ya en el prólogo-presentación del mismo libro (de varios autores) venía a decirse, quizá a modo de conclusión anticipada: *“Lo cierto es que los mejores resultados pueden alcanzarse con contenidos de calidad media, al tiempo que los contenidos excelentes no garantizan absolutamente nada, incluso pueden conducir al fracaso”*. Acaso se apuntaba al acompañamiento gráfico (las formas) y se estaba pretiriendo la carga didáctica (los fondos del curso); pero tal vez convengamos en que la información contenida habría de ser siempre clara, rigurosa, oportuna, sencilla de traducir a conocimiento, en beneficio de un aprendizaje efectivo, rápido y grato. Tiempo después un ponente insistía, en unas jornadas sobre el tema: *“Aunque un curso sea malo, si uno desea aprender, acaba aprendiendo”*.

Por otra parte y en aquel texto de la Biblioteca de Aedipe, se consideraba exitoso un proyecto de *e-learning* si al menos el 75% de los participantes concluían los cursos que habían comenzado (*end rate*); o sea, parecía interpretarse este éxito al margen de los niveles de Kirkpatrick. De hecho, algunas grandes empresas incentivaban el seguimiento de programas *on line* mediante *“e-puntos canjeables por obsequios”*. Lo cierto era, sí, que había en los usuarios reservas o prevenciones ante estos nuevos programas, y que un sensible número de ellos abandonaba los cursos antes de concluirlos; podía deberse a diferentes razones, pero también a falta de interés, atractivo o relevancia del contenido formativo.

Seguramente hemos contado con cursos interactivos elaborados con visible esmero en casi todos sus aspectos, y hemos de saludar su creación; pero no pocos usuarios han venido valorando más unas páginas bien escritas, con claridad y rigor, que un avance plagado de clics, para llegar muy lentamente, acaso mediante vanas animaciones y desajustadas temporizaciones, a mensajes de dudoso interés, a veces costosos de descifrar, faltos de empatía cognitiva y emocional con el aprendizador.

Una norma de AENOR (*“Calidad de la formación virtual”*) basaba hace tres años la calidad de estos cursos no tanto en el valioso aprendizaje transmitido y la satisfacción del usuario (ni otros niveles de Kirkpatrick), como en indicadores o criterios que apuntaban a la carga de interactividad y de apoyos multimedia (o también, por cierto, a la circunstancia de encontrar trabajo vinculado con el contenido del curso). Bien está desde luego el apoyo tecnológico, siempre que no se persiga el alarde correspondiente sino el aprendizaje efectivo del usuario.

Sí, parecía asociarse la calidad de la formación al despliegue tecnológico (TIC) y a elementos exógenos, dando, al parecer y acaso atrevidamente, por descontado que el producto-servicio contribuiría a generar un aprendizaje valioso, intenso, efectivo, gratificante, rápido, aplicable en la mejora del desempeño profesional, en el marco inexcusable del aprendizaje permanente. Al respecto y en los últimos años, parece venir apostándose por el denominado *blended learning*, concepto este en que ya encaja toda combinación de métodos o canales. Los cursos *on line*, por sí solos, no parecían, en general, estar contribuyendo de modo suficiente a alcanzar los objetivos perseguidos. *“El futuro no es mobile learning, sino blended learning”*, decía, por ejemplo, el prestigioso experto Íñigo Babot, lamentable y recientemente desaparecido.

La verdad es que los esfuerzos de formación continua (presencial, a distancia o combinada) no dan siempre los frutos esperados, y se viene hablando cada día más, como algo inexcusable, del *“aprendizaje informal”*. Con esta expresión se suele apuntar al aprendizaje que provoca el propio interesado, en función de sus necesidades ocasionales, al margen de las iniciativas orquestadas por las áreas de formación de las empresas. No solía hablarse mucho del autodidactismo y el aprendizaje informal, pero puede que su peso esté resultando muy sensible en el flujo del conocimiento. De hecho, suenan algunas voces a favor de *“formalizar”* el aprendizaje informal, acaso para que también este se halle bajo control de las áreas de Recursos Humanos.

Podemos obviamente relacionar el *e-learning* con la búsqueda de información en Internet, y referirnos expresamente a un “*e-learning informal*”. En efecto, hoy todo está informatizado y el usuario puede acceder a bastante información actualizada sobre cualquier tema de interés para su desempeño profesional, tanto en libros y revistas impresas como en Internet y otros soportes de almacenamiento. Sin menoscabo de los cursos orquestados o precisamente en su refuerzo, todos debemos ser (y somos) *e-learners* autónomos, conscientes de lo que precisamos y no poseemos. Pero hemos de ser, desde luego, cuidadosos con la información encontrada, y contrastarla antes de traducirla a conocimiento; debemos evitar falsos aprendizajes.

No sorprende que las universidades hablen de la habilidad o “alfabetización” informacional, aquella que permite manejarse bien con la información circundante: buscar, interpretar, evaluar, traducir a conocimiento, integrar en el acervo propio, sintetizar, comunicar... Manejarnos bien con la información es algo a que obliga no solo el concepto de aprendizaje permanente, sino también el desempeño cotidiano en la economía del saber. Algunos pasos cabe identificar:

- Conciencia de la necesidad de formación-información.
- Definición del patrón de búsqueda e identificación de las fuentes.
- Acceso a las mismas y localización de información útil.
- Descubrimientos paralelos casuales, que conviene registrar.
- Examen de la información encontrada, interpretación y evaluación.
- Contraste de informaciones y aprendizaje.
- Combinación con conocimientos anteriores y establecimiento de conexiones.
- Inferencias, abstracciones, síntesis y conclusiones.
- Reflexión sistémica y aplicación.
- Difusión para beneficio del acervo colectivo.

Para quien posee suficiente destreza informacional, Internet es un tesoro; constituye la gran plataforma para el flujo del conocimiento. Hace años —experiencia personal acaso oportuna—, un proveedor me dio acceso a un determinado curso, para que opinara. Encontré numerosos errores y gran dificultad para interpretar los mensajes, y acabé topando en Internet con un curso sobre el mismo tema (ITIL), más completo, riguroso y claro, y además gratuito. También se me facilitó acceso a un curso de Ortografía (tema que me sorprendió encontrar en la oferta de cursos *on line*), y pude observar que había información más actualizada de la normativa ortográfica de la RAE, disponible en Internet.

Ciertamente podemos obtener mayor provecho de la Red en beneficio de nuestro perfil profesional, sin menoscabo de los cursos formales y platafórmicos que sí resulten —real y no solo virtualmente— valiosos. De hecho, un domingo reciente topé con un texto de Sergio Rodríguez en El Mundo, con un título revelador: “*¿Quién necesita un título cuando puede aprender gratis en Internet?*”. Pero sí, parece todavía tener más peso un título, aunque haya sido conseguido 20 años antes, que el propio conocimiento atesorado por el individuo en su continuo aprendizaje. Al ritmo con que el saber avanza (especialmente en ciertas áreas técnicas), un título universitario puede perder parte de su significado muy pronto.

En el mundo de la formación continua, por otra parte y para terminar, parece hablarse más del cómo que del qué aprender; se utilizan además etiquetas en inglés, acaso para subrayar la expansión de la modalidad por todo el mundo: *coaching, outdoor, e-learning, mentoring, blended learning, shadowing*... Pero habríamos de identificar bien los conocimientos, habilidades, actitudes y conductas que se nos demandan; tal vez habríamos de enfocar con mayor precisión los objetivos y contenidos formativos.

Además, tendríamos que hacer un esfuerzo autocrítico, para saber qué falta y qué sobra en nuestros perfiles.

Sobre todo esto puede reflexionar el lector interesado, para llegar a sus propias conclusiones, fruto de sus experiencias. Sin duda el *e-learning* informal se viene abriendo camino —sin cerrar otros—, pero hemos de practicarlo desplegando nuestras habilidades informacionales, aquellas que nos aseguran la efectividad del esfuerzo y los mejores resultados del aprendizaje.

© José Enebral Fernández
© Know Square S.L.