

Posibilidades de las aulas dentro de ecosistemas modernos de aprendizaje

Por: Juan Domingo Farnos. 29/08/2021

Ya ha llegado el tiempo que las innovaciones educativas a pie de aula han derivado en anodinas repeticiones, con las tic o sin ellas, como preveíamos hace mucho tiempo, el efecto balsámico de cara a la comunidad educativa han dejado de tener efecto, su dosis curativa de aguantar el sistema, ya ha caducado y lo bueno de esto es que la sociedad ya lo ha visualizado, ya se ha dado cuenta y ahora da a la educación reglada como caducada....

El Sistema Educativo no tiene sentido como tal, y desaparecerá en una sociedad diversa, personalizada y donde los ciudadanos con sus tecnologías, pueden no solo suplirlo, si no superarlo, ya no como sistema, si no como maneras de vivir.

Pero en este Escenario que estamos quizás sería más importante ir un poco más allá, sin perder de vista este referente, pero se trataría de “encontrar” caminos diversos, posibilidades previstas o no, pero intentar tener claro que queremos que sea LA EDUCACIÓN en esta nueva sociedad que vivimos.

Afortunadamente diferentes pensadores tienen abiertos espacios de pensamiento que van en esta dirección, aunque pocos lo consideran como la búsqueda e una “alternancia” a los modelos existentes, sino más bien la construcción de macroescenarios nuevos y diferentes propios de este tiempo.

Con la educación abierta entraremos de lleno en Una Sociedad que quiere estar libertad de “ataduras” deterministas y generalizadas, que quiere ser diversa, realmente y legalmente, que sabe que la utilización de las Tecnologías le permitirá serlo, que exige que la dejen evolucionar al ritmo que marquen las personas, no organismos que ya son obsoletos porque han perdido ya sus funciones reguladoras de unos estándares que uniformizaban e impedían precisamente este HIBRIDAJE, que precisamente es el reflejo de lo que encontramos en la Sociedad.

Para todo ello necesita una Educación diferente, que permite no sólo está unión con el trabajo, sino con unos pilares, que dejen claro lo que deseamos que sea, ya que

sino lo tenemos claro, difícilmente podremos saber ni los Roles de los diferentes agentes, ni las posibilidades que podemos encontrar y necesitar.

ORGANIZACIONES flexibles, con perspectivas cambiantes, donde no prime el aspecto espacio-temporal restringido, sino que la libertad de movimientos sea la base de su éxito, organizaciones móviles, fáciles de cambiar, económicas en los costes y ubicuas en la manera de entender su disposición.

Una manera de FUNCIONAR, completamente nueva, donde la formación permanente y continuada, ayudados siempre por la Inteligencia colectiva, emocional, artificial...nos permitirá ser otro tipo de ciudadanos y por tanto otra clase de sociedad.

La EDUCACIÓN DISRUPTIVA perderá sus connotaciones particulares cuando sea la SOCIEDAD, la que se refunde y escoja libremente como quiere ser, una sociedad en permanente estado de ALFA, para anticiparse a los más que posibles y permanentes cambios y en estado de BETA, para saber moverse entre ellos.

El estudiante, no el docente, se transforma en el foco del proceso de aprendizaje. Algunos docentes son escépticos con respecto a la habilidad de los estudiantes para asumir un rol central en su propio aprendizaje.

Los aprendices identificarán cuáles son las tareas que encuentran fáciles o difíciles, mientras que la realización de sus investigaciones no se limitaran a hacer un solo comentario, sino a un recorrido muy diverso y completo.... Con este aumento de la conciencia de sí mismos (**Kuhlthau, 2004**) los estudiantes serán capaces de reflexionar y pensar en las ideas que encontraron durante el proceso de investigación, lo que les permite construir su propio conocimiento y significado necesario para completar con éxito el proyecto...

La trayectoria del cambio educativo es la de un campo de estudio poco habituado a los éxitos. Un repaso superficial a su corta historia, el síndrome post-spuknit señala sus comienzos, pone de manifiesto que la frustración ha sido la nota dominante. Considerando las esperanzas que alentó en términos de control del cambio en las instituciones educativas en pos del progreso socioeconómico, estos “prometedores augurios” fueron traicionados por el fracaso que acompañó el despliegue de los grandes proyectos de cambio curricular centro/periferia. La frustración se ha visto, en parte, atemperada con la incorporación de aproximaciones más comprometidas

con los aspectos prácticos.

Los graves problemas que todos enfrentamos cuando tratamos de aplicar prácticas innovadoras en los ambientes conservadores. He escrito mucho sobre esto, y no voy a elaborar, pero hay muchas causas de resistencia al cambio. Algunos son más defendibles que otras, pero ninguna resistencia al avance es más que simplemente que — resistencia.

Esta nueva Sociedad hace que se genera otra Cultura de la Educación, donde ya nadie se “refugiará” en el paraguas de las Escuelas y Universidades, éstas han perdido su “poder” de valores refugio, de totems del conocimiento y de “validadores” de titulaciones que no solo no servían para nada sino que segregaban, establecían brechas que encumbraban a unos y “hundían en la miseria a otros (los marginaban y excluían socialmente).

Esta Sociedad quiere formación de calidad, libre, INCLUSIVA oportunidades de formarse, sin depender de la accesibilidad, de la economía, de su situación de habitabilidad, del control temporal...(UBICUIDAD) que la Tecnología (TIC) se lo facilitará y la Sociedad, la que aceptará todos estos condicionantes como los únicos que importarán, ello hará que cada persona pueda sacar su EXCELENCIA, lo mejor que puede aportar a los demás, tanto como consumidor como productor (PROSUMERS), y nadie le podrá impedir llevarlo a buen puerto, con lo que no sólo cada uno como individuo mejorará, sino que ello beneficiará a la colectividad.

En efecto, las instituciones educativas en todos los niveles han demostrado ser muy eficaces en la adaptación de estos nuevos recursos a sus prácticas tradicionales y el contenido, y no al revés.

Las tecnologías digitales y llegan casi de inmediato, las viejas prácticas pedagógicas de la enseñanza didáctica, la entrega de contenido para la ingestión de estudiantes y de prueba para las respuestas correctas se asignan en ellos y llamó a un “sistema de gestión del aprendizaje”. Algo cambia, cuando esto sucede, pero lamentablemente, no es mucho.

Y otro calificativo: “potencialidad” significa que podemos hacer algunas cosas fácilmente ahora, y están más inclinados a hacer estas cosas de lo que eran antes, simplemente porque son más fáciles. La tecnología se convierte en una invitación a hacer las cosas mejor, a menudo de tal manera que algunas personas han estado

diciendo durante mucho tiempo que se debe hacer.

Lo que estamos presenciando es un conjunto de cambios sociales y culturales (así como los cambios tecnológicos), en gran parte basada en actividades de aprendizaje fuera de las escuelas y Universidades — el café, el hogar, la red social, el ambiente de juego, los medios de comunicación y la cultura popular, el lugar de trabajo — que refleja de nuevo en un conjunto de expectativas de cambio por parte de los jóvenes acerca de lo que sus experiencias de aprendizaje dentro del aula debe ser similar a lo que realmente hacen y viven fuera de ellas.

Los procesos de aprendizaje, las motivaciones y la adecuación a los contextos prácticos de la vida ordinaria son cambiadas por este cambio de énfasis, como es la necesidad de la escuela de reorganizarse y ponerse a la altura de estos “otros aprendizajes”, que muchas veces llamamos INFORMALES... Esta es la revolución que algunos describimos como “aprendizaje ubicuo”.

Todo esta obviamente bajo el paraguas de los aprendizajes formales, por supuesto.... Este diseño será lo que los programadores deberán realizar para disponer de programas de Inteligencia Artificial que permitirán, primero dentro de las aulas, a los aprendices y profesores, trabajar con el personalized learning, y cuando estén más desarrollados de manera informal tal como nos proponen...

De esta manera, se puede personalizar el currículo adaptándolo a las necesidades de aprendizaje de cada estudiante. También proporciona a los alumnos que necesitan más refuerzo o enriquecimiento de la opción de acceder a contenidos de los diferentes proceso, que no sean los suyos, en aquel momento determinado (pero de eso ya hemos hablado con la creación de un hardware y un software adecuados)...

Realizamos análisis de las necesidades, cuando necesitamos establecer prioridades en la confección de formación, basándonos en las expectativas que los aprendices demandan...sería como establecer un elemento de diseño (o revisión) , confeccionar Escenarios de Aprendizajes que se adapten a ellos, y en el mejor de los casos, dejarles a ellos que participen, para que estas “creaciones” se adapten mejor a ellos.

Su propósito es establecer los principales resultados de aprendizaje y necesidades en el diseño y la ejecución de una actividad o curso de aprendizaje. Las necesidades se refieren a las características, problemas y posibles limitaciones de

los estudiantes (o de otros interesados pertinentes). El análisis trata de coincidir con las técnicas posibles o propuestas y materiales a estas necesidades y así determinar si el diseño es adecuado a los objetivos previstos.

Buen diseño del curso debe separar los extremos de los medios. "Estamos constantemente en el error de especificación de los medios de hacer algo más que los resultados que queremos. Esto sólo se puede limitar nuestra capacidad para encontrar mejores soluciones a problemas reales. "(**Gilb, 1988**)

En la mayoría de los casos, la revisión de un curso y respondiendo a la necesidad actual es tal vez algo que se hace de manera intuitiva y sin procedimientos formales. Sin embargo, existe una creciente presión para actualizar los propósitos plan de estudios y métodos en respuesta a las necesidades cambiantes del gobierno (tales como la accesibilidad, la empleabilidad y de la información y programas de habilidades de TI).

El desarrollo de un nuevo curso o cambiar un método de enseñanza existentes es probable que se sienta de enormes proporciones, tiempo y riesgo, especialmente cuando la tecnología está involucrado. Estos riesgos e inquietudes puedan ser significativamente menor si un enfoque más explícito se toma a las necesidades de evaluación. No es, sin duda la necesidad de costumbre para justificar limitado tiempo disponible y ser conscientes de los posibles requisitos técnicos.

Un análisis de las necesidades es un medio eficaz de identificar los objetivos y requisitos para el desarrollo de e-learning. Entender las necesidades de los alumnos (por no hablar de su propio!) Es crucial para el éxito del diseño o rediseño de cualquier curso o actividad de aprendizaje. Análisis de las necesidades de aprendizaje es también una de las cosas más difíciles de hacer bien. El uso de plantillas o modelos, así como la disponibilidad de capacitación y apoyo en e-learning, puede reducir el riesgo y el aislamiento de probar nuevos métodos.

Si las necesidades o requisitos no están claros los "especificación" de lo que está en desarrollo un error. Si la especificación está mal, entonces el diseño se equivocan. Si el diseño está mal ... los estudiantes no estarán satisfechos o no lograr lo que usted o el curso se propone.

Su plan inicial es probable que incluya objetivos, preguntas, tareas, grupos de interés, plazos e instrumentos / métodos. Se debe definir "lo que usted está tratando

de investigar, sino también cómo se va a ir sobre ella” (Crompton, 1997), pero eso sólo debe ser a manera de planteamiento inicial, luego deberán coger un camino abierto, INCLUSIVO y sobre todo, que sea posible llevarlos a cabo en cualquier situación espacio-temporal (UBICUIDAD).

En términos generales, las áreas a considerar en la incorporación de e-aprendizaje de manera efectiva en un curso incluye temas relacionados con:

El aprendizaje-es la adecuada pedagogía?

Infraestructura — será el entorno de apoyo a mis necesidades?

Tecnología — es la tecnología adecuada y puedo / estudiantes lo utilizan?

Identificación y análisis de los prejuicios y suposiciones antes de su uso puede garantizar los posibles obstáculos para el acceso o la eficacia se tienen en cuenta adecuadamente en el diseño de desarrollo y planificación.

La participación de los estudiantes en el proceso de análisis de necesidades le ayuda a relacionarse con ellos como los principales beneficiarios (o víctimas!) De todos los nuevos enfoques de aprendizaje electrónico que puso en su lugar. Se puede alentar una participación más activa en el proceso de desarrollo. Es posible considerar la celebración de un grupo de enfoque inicial con los alumnos explicando sus objetivos y el e-learning está desarrollando y pregunte por sus ideas y comentarios que las cosas progresan.

Los estudiantes también pueden proponer áreas para la investigación y pueden dar su opinión sobre la eficacia de las preguntas de su evaluación.

Uno de los problemas es que los estudiantes muchas veces no saben o no pueden expresar lo que quieren en el contexto del curso, por ejemplo, los nuevos estudiantes que no han estudiado un tema de antemano no puede tener el lenguaje necesario y la terminología. Ellos pueden carecer del conocimiento que proviene de la experiencia de uso de la tecnología: la selección de aquellos que tienen experiencia en actividades de aprendizaje electrónico. A menudo los estudiantes que trabajan como voluntarios para los grupos de enfoque o entrevistas o cuestionarios de retorno son los tecnófilos, los tecnófobos que no deseen dar a conocer su falta de habilidades. Esto puede sesgar su análisis considerablemente.

La selección de los estudiantes a participar en un análisis de necesidades por lo tanto requiere un análisis cuidadoso, para asegurarse de obtener las respuestas que son razonablemente representativa de todo el grupo de alumnos.

Usted puede tener que utilizar técnicas de obtención que aprovechan los conocimientos, así como mantener un enfoque en los usuarios propias necesidades.:

...Emplearemos elementos como los DAFOS (fortalezas y debilidades de todo el proceso que queremos desarrollar)..., buscaremos los Perfiles de los aprendices, con herramientas cualitativas, sobre todo, implementaremos procesos inclusivos generalizados...

...Realizamos análisis de las necesidades, cuando necesitamos establecer prioridades en la confección de formación, basándonos en las expectativas que los aprendices demandan...sería como establecer un elemento de diseño (o revisión) , confeccionar Escenarios de Aprendizajes que se adapten a ellos, y en el mejor de los casos, dejarles a ellos que participen, para que estas “creaciones” se adapten mejor a ellos.

Su propósito es establecer los principales resultados de aprendizaje y necesidades en el diseño y la ejecución de una actividad o curso de aprendizaje. Las necesidades se refieren a las características, problemas y posibles limitaciones de los estudiantes (o de otros interesados pertinentes). El análisis trata de coincidir con las técnicas posibles o propuestas y materiales a estas necesidades y así determinar si el diseño es adecuado a los objetivos previstos.

En la mayoría de los casos, la revisión de un curso y respondiendo a la necesidad actual es tal vez algo que se hace de manera intuitiva y sin procedimientos formales. Sin embargo, existe una creciente presión para actualizar los propósitos plan de estudios y métodos en respuesta a las necesidades cambiantes del gobierno (tales como la accesibilidad, la empleabilidad y de la información y programas de habilidades de TI).

El desarrollo de un nuevo curso o cambiar un método de enseñanza existentes es probable que se sienta de enormes proporciones, tiempo y riesgo, especialmente cuando la tecnología está involucrado. Estos riesgos e inquietudes puedan ser

significativamente menor si un enfoque más explícito se toma a las necesidades de evaluación. No es, sin duda la necesidad de costumbre para justificar limitado tiempo disponible y ser conscientes de los posibles requisitos técnicos.

Un análisis de las necesidades es un medio eficaz de identificar los objetivos y requisitos para el desarrollo de e-learning. Entender las necesidades de los alumnos (por no hablar de su propio!) Es crucial para el éxito del diseño o rediseño de cualquier curso o actividad de aprendizaje. Análisis de las necesidades de aprendizaje es también una de las cosas más difíciles de hacer bien. El uso de plantillas o modelos, así como la disponibilidad de capacitación y apoyo en e-learning, puede reducir el riesgo y el aislamiento de probar nuevos métodos.

Si las necesidades o requisitos no están claros los “especificación” de lo que está en desarrollo un error. Si la especificación está mal, entonces el diseño se equivocan. Si el diseño está mal ... los estudiantes no estarán satisfechos o no lograr lo que usted o el curso se propone.

En términos generales, las áreas a considerar en la incorporación de e-aprendizaje de manera efectiva en un curso incluye temas relacionados con:

El aprendizaje-es la adecuada pedagogía?

Infraestructura — será el entorno de apoyo a mis necesidades?

Tecnología — es la tecnología adecuada y puedo / estudiantes lo utilizan?

Identificación y análisis de los prejuicios y suposiciones antes de su uso puede garantizar los posibles obstáculos para el acceso o la eficacia se tienen en cuenta adecuadamente en el diseño de desarrollo y planificación.

Necesitamos un análisis de las necesidades está estrechamente relacionada con la evaluación y difusión. En primer lugar, es fundamental la ‘diagnóstico’ parte de una evaluación eficaz (véase el PMA e-learning guía “La evaluación de la evolución del e-learning”). El propósito de la evaluación es ofrecer un medio para investigar, aportar pruebas, aprender, compartir y hacer juicios sobre lo que hacemos y cómo lo hacemos. En segundo lugar, hay inevitablemente enlaces con información obtenida de las actividades de difusión, ya que puede colaborar con las partes interesadas que pueden informar las decisiones que toma en su desarrollo.

Un análisis de las necesidades es el punto de partida para definir los criterios con que los juicios acerca del éxito se puede hacer. Se incluirá un análisis exhaustivo de los fundamentos pedagógicos y los resultados del diseño curricular y evaluación, que el e-learning previsto (actividad o el medio ambiente) tiene la intención de apoyar o mejorar.

Algunas de las áreas puede ser su análisis de necesidades que debe satisfacer determinados por sus grupos de interés (los que están influidas o beneficiado por el desarrollo). En primer lugar, lo más probable es que sus estudiantes (cuyo aprendizaje está destinado a mejorar), puede ser uno mismo en términos de desarrollar sus propias habilidades. Sin embargo, bien puede haber otros, departamental tal vez, inquietudes o preguntas que usted podría optar por incluir a los demás siguiendo un camino similar.

La participación de los estudiantes en el proceso de análisis de necesidades le ayuda a relacionarse con ellos como los principales beneficiarios (o víctimas!) De todos los nuevos enfoques de aprendizaje electrónico que puso en su lugar. Se puede alentar una participación más activa en el proceso de desarrollo. Es posible considerar la celebración de un grupo de enfoque inicial con los alumnos explicando sus objetivos y el e-learning está desarrollando y pregunte por sus ideas y comentarios que las cosas progresan.

Los estudiantes también pueden proponer áreas para la investigación y pueden dar su opinión sobre la eficacia de las preguntas de su evaluación.

Uno de los problemas es que los estudiantes muchas veces no saben o no pueden expresar lo que quieren en el contexto del curso, por ejemplo, los nuevos estudiantes que no han estudiado un tema de antemano no puede tener el lenguaje necesario y la terminología. Ellos pueden carecer del conocimiento que proviene de la experiencia de uso de la tecnología: la selección de aquellos que tienen experiencia en actividades de aprendizaje electrónico. A menudo los estudiantes que trabajan como voluntarios para los grupos de enfoque o entrevistas o cuestionarios de retorno son los tecnófilos, los tecnófobos que no deseen dar a conocer su falta de habilidades. Esto puede sesgar su análisis considerablemente.

La selección de los estudiantes a participar en un análisis de necesidades por lo tanto requiere un análisis cuidadoso, para asegurarse de obtener las respuestas que

son razonablemente representativa de todo el grupo de alumnos. Usted puede tener que utilizar técnicas de obtención que aprovechan los conocimientos, así como mantener un enfoque en los usuarios propias necesidades.

En una revisión inicial de diseño de cursos es probable que incluya las siguientes preguntas:

¿Cuál es el curso o módulo?

Identificar y clarificar los objetivos, los objetivos, el formato, la capacidad de los estudiantes a desarrollar, etc contenido básico

¿Cuáles son las características del grupo de alumnos?

Identificar y clarificar el número de estudiantes, fondos, necesidades especiales o los idiomas, conocimientos informáticos, el acceso a la computadora o la red, UG / PG, nivel, etc

¿Cuál es el proyecto de desarrollo destinado a lograr?

Identificar y clarificar los objetivos principales y objetivos para lo que deseen desarrollar, beneficios previstos y los resultados, las fuentes de la literatura de fondo.

¿Cuáles son las implicaciones para las tecnologías y herramientas seleccionadas?

Si es posible, identificar los ejemplos existentes de uso de las tecnologías que se proponen para integrar, en particular los que están disponibles a nivel local, tales como tipo de aplicación, el acceso / disponibilidad de licencias, robustez, requisitos de la red, problemas de usabilidad, los costes de desarrollo o ampliación de los programas de software.

¿Qué habilidades necesitan desarrollar para ser un maestro eficaz uso de estas herramientas y entornos en línea?

“Antes, nuestras únicas opciones eran enviar personas a un entrenamiento, asistir a un curso y aprender el material, ya sea de una universidad o de una certificación de una semana” “La información hoy en día es tan rápida para las personas que el paisaje ha cambiado fundamentalmente”.

Si hablamos del “aprendizaje personalizado,” un montón de escépticos temen que podría hacer más daño que bien, especialmente en el contexto de las tendencias más grandes en el mundo académico. Se preocupan de que, entre otras cosas, que los productos personalizados de aprendizaje no serán utilizados para mejorar el aprendizaje de los estudiantes, sino como más barato y “suficientemente bueno” reemplazos para el trabajo de la facultad. **Jonathan Rees, profesor de historia en la Universidad del Estado de Colorado**

Algunos abogan porque si se necesitan programas caros que nos ofrezcan algoritmos personalizados, ¿de donde sacarán el dinero las universidades, los centros? Supongo que lo veis, es lo que llamamos u” una excusa del mal pagador”, quiere justificar la falta de dinero sin importarles ir en contra de la mejora en su aprendizaje de las personas, inaudito y lo peor, muy preocupante, pero esa opinión subyace en las Universidades, en muchas de ellas, por supuesto, en aquellas a las que nunca deberíamos ir.

“Si nos basamos en el currículo, nunca llegaremos al personalized learning, si lo hacemos en los individuos, lo lograremos más fácilmente”.

El alumno construye estructuras a través de la interacción con su medio y los procesos de aprendizaje, es decir de las formas de organizar la información, las cuales facilitarán mucho el aprendizaje futuro, y por lo tanto los psicólogos educativos, los diseñadores de currículos y de materiales didácticos (libros, guías, manipulables, programas computacionales, etc.) y los profesores deben hacer todo lo posible para estimular el desarrollo de estas estructuras. A menudo las estructuras están compuestas de esquemas, representaciones de una situación concreta o de un concepto lo que permite sean manejados internamente para enfrentarse a situaciones iguales o parecidas a la realidad (Carretero, 1994).

El rechazo por los constructivistas de la idea de la necesidad de aprender en un cierto orden y que algunas formas de aprendizaje son sub-ordinadas a otras es atrevida. Requiere botar las expresiones de dominios como los que surgieron Bloom y Gagné, y sus jerárquicas taxonomías.

nos encontramos con otro mantra en el aprendizaje de estilo antiguo, el supuesto de que el estudiante debe aprender por su cuenta. El intercambio de notas de exámenes o colaborar en trabajos con otros compañeros, con empresas de fuera de

la universidad, con otras universidades y es precisamente esto lo que los estudiantes de hoy no quieren hacer, aprender en solitario que han crecido colaborando compartiendo y creando juntos en línea.

Es cierto que las UNIVERSIDADES tienen cogidos por el cuello a los aprendices, que son ellas las que emiten los títulos para después poder trabajar, o bueno eso era antes, por eso ESTE MONOPOLIO debe acabar de una vez, hoy ya no tienen sentido alguno, ha quedado obsoleto, aprende una persona mas en la red que en una universidad, no hay la menor duda.

Pero una credencial e incluso el prestigio de una universidad tiene sus raíces en su eficacia como institución de aprendizaje. Si los campus son vistos como lugares donde el aprendizaje es inferior a otros modelos, o peor, lugares donde el aprendizaje es restringido y , el papel de la experiencia del campus serán socavados también.

La universidad es demasiado costosa para ser simplemente un campamento de verano prolongado. Si seguimos con los planteamientos que la gente de hoy no hacemos en público (red) y en privado, face to face, respecto a la UNIVERSIDAD ... ¿por qué un estudiante universitario debe limitarse a aprender de los profesores de la universidad a la que asiste y no con otros que no sean de esta universidad y que estén en otra universidad o mejor, en la red, donde están los mejores?

¿Es cierto que los estudiantes, obviamente, pueden aprender de los intelectuales de todo el mundo a través de libros o en Internet, por tanto, para que me sirva la Universidad? ¿para darme un título?, pues fácil, QUE NO SEA LA UNIVERSIDAD QUIEN ME LO DÉ. (fuera monopolio). El mundo digital está desafiando la noción misma de una institución amurallado que excluye a un gran número de personas. Sin embargo, el modelo era industrial de la educación es difícil de cambiar. Los intereses creados combaten el cambio. Y los líderes de los viejos paradigmas son frustrar la carga para abrazar lo nuevo.

“(me hace gracias que muchos docentes universitarios que parecen innovadores, eso dicen, cuando les hablan de todo eso defienden SU UNIVERSIDAD a ultranza, incluso contra lo que predicán, el uso de la tecnología en la educación, pero claro, lo hacen por corporativismos y por monopolio, ya que de lo contrario, ¿Qué harían ellos? cuando lo importante no son ellos, si no los aprendices y la sociedad, por supuesto)” **Juan Domingo Farnos**

Bannister tenía razón.”Una fuerza poderosa para cambiar la universidad es el estudiante. Y las chispas están volando hoy en día. Hay un enorme choque generacional emergente en estas instituciones, seguro que entre los aprendices y la sociedad, o construiremos OTRA UNIVERSIDAD, o la derrumbaremos”

Cambiar el modelo de la pedagogía de esta generación es crucial para la supervivencia de la universidad. Si los estudiantes se alejan de una educación universitaria tradicional, esto va a erosionar el valor de la concesión de credenciales universidades, su posición como centros de aprendizaje y de investigación y como recintos donde los jóvenes tienen la oportunidad de crecer, y precisamente es el camino para acabar con ESTE PROTECCIONISMO MONOLÍTICO Y MONOPOLISTA DE LA UNIVERSIDAD.

Bien, obviamente descriminó positivamente este planteamiento y reconozco que no quedaría nada de lo que fue en el pasado, pero no sería tomado como nada negativo, ni incluso como algunos puedan ver, se perdería lo que ahora llamaos “MEMORIA HISTÓRICA“, pero eso no debe significar rasgarse las vestiduras de nadie, eso no significa que las personas no puedan aprender, eso lo vuelve a mostrar como una CONSECUENCIA, sin darse cuenta y yo lo que buco en un DISEÑO NUEVO, una IDEA de las personas de la sociedad que ya no ven las cosas como las veían 20 años atrás como nos hablaba Cristina Corea, ni siquiera como predecían Deleuze o Foucault, pero lo que ahora queremos no es solo eso, un “lugar sonde aposentarnos, sonde aprender “solo aquello que nos enseñan”, queremos otras cosas que solo podemos encontrar en la sociedad, en toda ella y la “ESCUELA DE SIEMPRE”, no entra en esas premisas.

El hecho de que la subjetividad contemporánea se esté transformando me parece que es interesante para DAVID-RIESMAN-1909–2002–, pensar esto, porque “alterdirigido” u orientado hacia los otros es la denominación que el sociólogo **David Riesman (Estados Unidos) en los años 1950** le dio a esta nueva forma de

construirse a sí mismo, que en aquel entonces era naciente. Esos cambios empezaron a configurarse en la segunda mitad del siglo XX y ahora estarían terminando de consumarse. Se trata de un movimiento complejo: el desplazamiento del eje en torno al cual se construye lo que somos.

Del mismo modo, la proporción de empleadores que apoyan a sus empleados en la búsqueda de programas universitarios a través de la asistencia de matrícula tradicional o los programas de reembolso ha disminuido modestamente en los últimos años. Entonces, a pesar de las declaraciones de líderes corporativos sobre una “guerra por el talento” y las quejas sobre la falta de trabajadores calificados y el desafío de retener al mejor talento, los empleadores en realidad están gastando menos, en promedio, en aprendizaje y desarrollo para sus empleados.

Una razón importante es la explosión de opciones de aprendizaje profesional de alta calidad, gratuitas o de bajo costo en los últimos años. Los MICROAPRENDIZAJES, basados en la EDUCACION ABIERTA, INCLUSIVA, UBÍCUA (**Juan Domingo Farnos Miro**) derivados hacia los proveedores de MOOCs bien financiados Coursera, Udacity y EdX han evolucionado sus modelos de negocios para enfocarse directamente en el aprendizaje corporativo y servir a los profesionales que buscan credenciales. Pluralsight, un proveedor de capacitación en TI en línea, se ha ampliado para convertirse en un “unicornio” de educación, con una valoración de más de mil millones de dólares.

Del mismo modo, la adquisición de Lynda.com por parte de LinkedIn por 1.500 millones de dólares en 2015 y la posterior adquisición por parte de LinkedIn de Microsoft por 2016 por 26.000 millones de dólares están conectadas a los nuevos modelos comerciales en la provisión de aprendizaje corporativo, siempre buscando la personalización y la socialización del aprendizaje (aprendizaje ubicuo), flexible y adaptable por medio de las TIC, la Inteligencia Artificial...a las personas, contextos, necesidades puntuales etc etc

En un mundo donde el contenido es más cómodo, el mercado actual de L & D de la empresa está impulsado cada vez más por la conservación de contenido externo y el aprendizaje, en lugar de la inversión en programas formales de capacitación y bibliotecas de cursos tradicionales, para que nuestra gente se mueva a la velocidad de los negocios, necesitan acceder al contenido cuando lo necesitan y para ello necesitan planteamientos e IDEAS que respondan a ello.

Pero no es un descubrimiento y más si se han fijado en los planteamientos disruptivos de la nueva Cultura con los valores propios de estos tiempos.

En lugar de comprar enormes catálogos de materiales listos para usar, nos estamos moviendo hacia un ecosistema con mayor capacidad de búsqueda”, pero no solo eso, debemos aprender como hacerlo.

De manera similar, **Shelly Holt de SAP** describe el movimiento hacia un modelo de curaduría: “En las funciones de aprendizaje que apoyo, hemos tomado la mentalidad de que el 90 por ciento de lo que presentamos a nuestros alumnos se puede encontrar en el ecosistema SAP que nos rodea”, dice. “Hay un cambio del entrenamiento formal al más informal en el aprendizaje del tamaño de un bocado y la aplicación de la experiencia. Existen multitud de condicionantes ambientales que no recoge la educación institucionalizada, los cuales debe asumir la educación informal y no formal. De ahí que, a la hora de reducir las desigualdades y conseguir oportunidades de aprendizaje libres y abiertas para toda la sociedad tengamos que decantarnos por este tipo de aprendizajes.

Uno de los factores que ha contribuido a posicionar los aprendizajes informales como clave indispensable del currículum educativo, de cara a desarrollar competencias del S.XXI, ha sido la tecnología.

Los avances en este campo, han permitido crear entornos más flexibles y ubicuos de aprendizaje, construyendo una educación digital que va de la mano de la sociedad del conocimiento.

Si estás interesado en este paradigma de educación disruptiva, aprendizajes informales y no formales, tanto en entornos físicos como digitales, te animamos a dejar tu opinión en el foro de discusión.

La clave del aprendizaje informal es donde reside el lugar del control; así que si alguien planea, organiza y administra lo que aprende, entonces esto no es aprendizaje informal. Con el aprendizaje informal, es usted, el individuo, quien tiene el control. **Jay Cross lo dice así:**

“El aprendizaje informal es la manera no oficial, no programada, improvisada que la mayoría de la gente aprende a hacer su trabajo. El aprendizaje informal es como andar en bicicleta: el jinete escoge el destino y la ruta. El ciclista puede tomar un

desvío en un momento para admirar el paisaje o ayudar a un compañero de viaje “.

Es evidente que los trabajadores inteligentes del conocimiento son principalmente estudiantes autónomos e informales, así que, como yo lo veo, si las organizaciones quieren aprovechar el aprendizaje informal, primero deben dejar de tratar de planificar y organizar todo lo que la gente aprende y empezar a apoyar y animar a los individuos a desarrollar sus propias estrategias de aprendizaje personal — tal vez mediante la adopción de una estrategia **BYOL (Bring Your Own Learning)**.

En otras palabras, en lugar de centrarse en diseñar, entregar y administrar soluciones de capacitación de un tamaño único, necesitan dirigir sus atenciones a ayudar a las personas a desarrollar sus técnicas de PKM (Personal Knowledge Management) para que se conviertan en aprendices informales eficientes y efectivos en una organización en red.

En la Educación Superior (UNIVERSIDAD) el auto-aprendizaje, tanto las empresas y las instituciones de educación superior deben estar disponibles para el aprendizaje auto-organizado y auto-dirigido durante mucho tiempo , pero significa una cierta pérdida de control del proceso de aprendizaje. Sin embargo, dado que el aprendizaje independiente y el trabajo se ha convertido cada vez más como “calificaciones clave“, ahora muchas formas de formación interna en las acciones de auto-organización, no funcionan del todo, pero parece que el camino está abierto.

Además en el mundo INFORMAL, hay muchos más maneras de llevarlo a cabo, aunque difícilmente se hacen porque significa salirse del ASPECTO DE LAS LINEAS DE CONFORT, O MOSTRAR UNOS MIEDOS, que a los POLICY MAKERES, especialmente les cuesta mucho llevarlo a término. A menudo se superponen en algunos aspectos. También son más los enfoques que las teorías bien fundadas:...

1-el aprendizaje en condiciones más libres

2-el aprendizaje a través de distancias más largas

3-el aprendizaje con un enfoque PRÁCTICO: APRENDER HACIENDO.

4 -el aprender en la intención de la adquisición de habilidades: APRENDIZAJE BASADO EN COMPETENCIAS.

5-aprendiendo con el objetivo de resolver los problemas

6-aprendizaje como aventura del conocimiento.

7-aprendizajes por descubrimientos...

8-aprendizaje teniendo en cuenta las circunstancias actuales, situacional y situado.

8-aprender con otros, colaborativo y cooperativo

9-aprender con personas de diferentes culturas

Esencialmente todos referidos al aprendizaje Abierto, inclusivo y ubicuo (**Juan Domingo Farnos Miro**)

Lo que estamos presenciando es un conjunto de cambios sociales y culturales (así como los cambios tecnológicos), en gran parte basada en actividades de aprendizaje fuera de las escuelas y Universidades — el café, el hogar, la red social, el ambiente de juego, los medios de comunicación y la cultura popular, el lugar de trabajo — que refleja de nuevo en un conjunto de expectativas de cambio por parte de los jóvenes acerca de lo que sus experiencias de aprendizaje dentro del aula debe ser similar a lo que realmente hacen y viven fuera de ellas.

Los procesos de aprendizaje, las motivaciones y la adecuación a los contextos prácticos de la vida ordinaria son cambiadas por este cambio de énfasis, como es la necesidad de la escuela de reorganizarse y ponerse a la altura de estos “otros aprendizajes”, que muchas veces llamamos INFORMALES... Esta es la revolución que algunos describimos como “aprendizaje ubicuo”.

“Los resultados del aprendizaje informal describen lo que un aprendiz sabe después de la finalización con éxito de un proceso de aprendizaje, entender o por lo menos... deberían...”

Hay que distinguir la intención y los resultados reales de aprendizaje, este último por lo general no están totalmente demostrado, porque la sobrecarga de esto sería demasiado alto.

Las habilidades se adquieren no sólo en la educación, sino también fuera de ella y

se expandieron. En el contexto del aprendizaje informal es el desarrollo de competencias a la pregunta, ¿Cómo se está produciendo la adquisición informal de conocimientos y la forma en que se puede promover?.

En la práctica, sin embargo, son muy diferentes las listas de competencias en circulación y cómo se adquieren mejor las habilidades, pero aún no se ha estudiado adecuadamente. Esto se refiere tanto al desarrollo de las competencias formales en las escuelas y las empresas e informal en contextos extraescolares y en el entorno social.

Uno de mis amigas, **la Dra Sarah Elaine Eaton**, habla de uno de los temas que tanto investigo y explico alrededor de los países en los que viajo impartiendo conferencias, el aprendizaje informal (learning informal), ella dice....

“Antes de que entremos a la escuela o participar en un programa de “protección”, el aprendizaje informal comienza el día en que nacimos y continúa hasta el día de su muerte.

Aquí están las características del aprendizaje informal:

1. El aprendizaje informal no está organizado.

No hay fórmulas o directrices establecidas. Ejemplos de aprendizaje informal incluyen actividades tales como la enseñanza de su hijo ,el alfabeto, o cómo cepillarse los dientes. No hay un programa prescriptivo de estudio para esto

2. Los alumnos informales están a menudo muy motivados para aprender.

A diferencia del ambiente de aprendizaje formal de la escuela, los estudiantes informales suelen ser ansiosos y atentos. Un adolescente que muestra a un amigo cómo encontrar un “huevo de Pascua” en un juego de video es un ejemplo de aprendizaje informal. El jugador realmente quiere encontrar la manera de lograr su objetivo, por lo que se embarca en un viaje para encontrar la manera. Su amigo se convierte en su maestro. (investigación y resolución de problemas....)

3. El aprendizaje informal es a menudo espontáneo.

El aprendizaje ocurre en cualquier lugar y cualquier hora (inclusivo y ubicuo de Juan Domingo Farnós)

4. El aprendizaje informal es difícil de cuantificar.

No hay exámenes y el aprendizaje informal es difícil de cuantificar.

5. Con frecuencia es considerado por los académicos y los escépticos como inútil.

El aprendizaje informal es a menudo pasado por alto y no se considera como el aprendizaje sobre todo válido. Algunos investigadores y académicos (aunque no todos!) Tienen la opinión de que el aprendizaje informal es menos valioso que el aprendizaje prescriptivo formal (debido, en parte, al hecho de que es difícil de cuantificar ... y creen que si no puede ser cuantificada, no tiene ningún valor).

Esencial para la formación permanente de los adultos.

El aprendizaje informal es un proceso de toda la vida. Pero no termina cuando un niño entra en la escuela y el sistema formal “se hace cargo”. Por el contrario, los niños siguen aprendiendo en casa. A medida que envejecemos, podemos aprender de nuestros amigos. Al entrar en la fuerza de trabajo, aprendemos de nuestros compañeros de trabajo. En la jubilación, todavía aprendemos de la familia y también de los más jóvenes que nosotros. Un adulto para aprender a leer y escribir a partir de un alfabetizador voluntario es un ejemplo. Un oficinista jubilado aprender de su nieto cómo utilizar un iPad es otro ejemplo.

El aprendizaje informal es lo que nos mantiene vibrante y mentalmente activos e interesados en el mundo que nos rodea, así como nuestro propio desarrollo. El hecho de que el aprendizaje informal no se puede cuantificar fácilmente, no significa que no vale la pena — o incluso esencial para nuestro desarrollo y crecimiento como seres humanos.

Últimamente estamos debatiendo constantemente el futuro del aprendizaje, tanto en su vertiente académica como en la relacionada con el mundo profesional y/o de las empresas.

El desarrollo de la tecnología social ha cambiado la manera en que pensamos acerca del mundo y también está sacudiendo la manera de abordar el aprendizaje.

Obtiene una introducción a un tema, lo aplica, hace un video corto o un curso, luego lo aplica. Esa tendencia de ‘microaprendizaje’ es realmente hacia dónde van las cosas: pequeños fragmentos de aprendizaje formal seguidos por la aplicación “.

El enfoque de curación y la filosofía de microaprendizaje también proporcionan un nivel de personalización que las personas esperan. En PVH, cada asociado tiene un plan de aprendizaje individualizado, que según Bradley toma en consideración el “perfil de éxito” para cada puesto en la compañía, y las “competencias, capacidades, conocimiento y experiencias son necesarias”.

¿Es el aprendizaje Invisible es tan diferente del informal , o por el contrario, van de la mano en la concepción del aprendizaje del futuro?

La comprensión que tienen los estudiantes de las tecnologías de información y comunicación (TIC) va más allá de la idea tradicional que se tiene sobre las tecnologías. Estos dispositivos son utilizados por la generación más joven en forma versátil y cambiante, como herramientas para comunicar, compartir, crear, etc. Estos dispositivos digitales son “invisibles” para los jóvenes estudiantes, porque lo que realmente les importa es lo que pueden hacer con estos instrumentos (**Tapscott, 2008**). En este sentido, un creciente reto que enfrenta el sector de la educación es la necesidad de actualizar los conocimientos de los docentes, sus estrategias pedagógicas, así como sus competencias en el uso y también en la comprensión de las TIC.

¿Cuál es la relación entre el “aprendizaje invisible” y “aprendizaje informal”?

Se recomienda que el proceso de aprendizaje sea valorado desde en una perspectiva más amplia. Mientras más atención se preste al concepto de aprendizaje para toda la vida, más relevante resulta el aprendizaje informal y no formal, así como su certificación (**Council of the European Union, 2004**). “Las escuelas y la educación superior están dejando de ser los únicos lugares para profundizar en la adquisición de conocimientos y experiencias” (**Rosado and Bélisle, 2006, p.36**).

Las habilidades de hoy son relevantes, independientemente de dónde o cómo se

hayan adquirido. Por ejemplo, en los países más avanzados (**World Bank, 2008**) durante los últimos años, cada vez más estudiantes obtuvieron sus competencias digitales a través del autoaprendizaje y del aprendizaje informal (**Eurostat, 2005**) [véase también la pedagogía informal de la alfabetización digital]. Esto significa orientación prestada por amigos y familiares, y otros métodos de aprendizaje, como ensayo-error o el auto-aprendizaje que ocurren en una amplia variedad de lugares que van más allá de la escuela.

Otros estudios mencionan que la creciente importancia de las TIC como herramientas para el día a día no está restringida al lugar de trabajo o de estudio. En ese sentido, los desafíos que enfrenta la educación es identificar cuáles de las competencias en TIC se deben enseñar en el entorno de aprendizaje formal (escolar) y cuáles deben ser desarrolladas en “otros” contextos (como el hogar, durante el tiempo libre, a través de redes sociales o del auto-aprendizaje)

Los estudiantes adquieren competencias fuera de la escuela. Lamentablemente, algunas de estas competencias no son reconocidas y ni tampoco certificadas por la escuela. En ese sentido, el reto consiste en diseñar estrategias confiables para identificar y validar los resultados de los aprendizajes que se adquieren tanto dentro como fuera de la educación formal (**European Commission, 2004**). ¿Qué tan bien preparado está el sistema educativo para evaluar y validar la adquisición de las e-competencias a través de enfoques no formales? Eso es algo que deberá explorarse en futuros estudios.

Estamos de acuerdo en que el impacto del aprendizaje informal dentro de ecosistemas formales de aprendizaje deben ser “medidos” de diferente manera que los formales y no solo porque provienen de ecosistemas que nada tienen que ver, si no porque los posicionamientos individuales y sociales frente a ellos, nada tiene que ver con la predisposición estática y cerrada de los formales.

Organizaciones de todos los tamaños, formas y la descripción deben ser capaz de identificar el retorno de la inversión para la formación — tanto formal como informal. Del mismo modo, estamos de acuerdo en que el aprendizaje informal juega un gran papel mucho mayor, en el aprendizaje que los “indicadores de aprendizaje tradicionales” podrían sugerir. Y, por último, creo que estamos de acuerdo en que el aprendizaje informal es más eficaz en el medio-largo plazo que los formales.

También me gusta su objetivo estratégico para todo el aprendizaje — mover los

comportamientos de la corriente de las conductas deseadas. Y creo que este objetivo central es algo que se puede medir — sin importar el tipo de aprendizaje que dio lugar a la mejora.

Los problemas pueden “distorsionarse” cuando tratamos de evaluar qué tan efectivo podrían ser los esfuerzos de aprendizaje informal. Para complicar aún más el rompecabezas de evaluación es el hecho de que las culturas organizacionales, objetivos de aprendizaje, los datos disponibles, etc.. varían mucho de una organización a otra y por tanto, para aquellos que lo que les importa es establecer, PATRONES, esto les resultará muy complicado y no solo eso, si no en la mayoría de los casos, imposible.

Podemos como no realizar diferentes propuestas, que seguramente no servirán para todos, o por lo menos eso espero, ya que si algo de diferente y enriquecedor debe tener el aprendizaje informal sobre el formal, es precisamente la inclusividad, la diferencia y la personalización...

1. Encuestas. Creo que algunas preguntas de la encuesta válidos alrededor de la fuente de información para los aprendices, empleados,... la velocidad con la que pueden aportar las diversas fuentes puede ayudar a aislar los efectos de los esfuerzos de aprendizaje informal versus formal.
2. Comportamiento de las diferentes MÉTRICAS. Si una organización puede aislar los comportamientos actuales y el efecto sobre los indicadores importantes de rendimiento organizacional, la organización puede utilizar las mismas medidas para evaluar los cambios en los comportamientos y en los resultados.
3. Recursos financieros asignados. Sabemos que la capacitación formal / esfuerzos de aprendizaje puede ser costoso. El aprendizaje informal no es gratis, pero puede ser menor . Es importante aislar los costos asociados con la infraestructura necesaria para apoyar el aprendizaje informal.

Leía que Hay casos muy interesantes en Canadá acerca de cómo los estudiantes a adaptarse al conocimiento declarativo y procedimental: saber “que” en lugar de saber “cómo”.

La conexión en red de un grupo de estudiantes, y la tutoría de profesores experimentados, todos empiezan a tirar juntos y sustentan la evaluación formal con

integridad. Comenzaremos a ver como un estudiante se centra en las habilidades necesarias para el trabajo que quieren, y se empieza a escuchar el lenguaje del trabajo que articula las rutinas previamente invisibles ahora se hacen más patentes, lo invisible se hace más visible, esta es una de las prerrogativas que lo informal y lo formal pueden hacer si se conjuran los dos.

El aprendizaje informal nos hace ser más creativos, pero también debemos ser rigurosos, como hacen los noruegos (por ejemplo) en su posicionamiento educativo- libres pero rigurosos-, ya que su contribución es creativo (a medida que avanzamos más allá del aprendizaje memorístico tan lentamente). Nunca perder el ánimo! La vieja sociedad industrial nunca se imaginó lo que un sistema adaptativo complejo en el que vivimos, nunca imaginó que las tecnologías emergieran con nuevas propiedades de orden y que monitorizaran una parte importante de la prosperidad, y que nunca se podía imaginar que una sola persona puede crear un punto de inflexión bajo su nariz.

Como escuchaba hoy mismo a Alejandro Piscitelli en una conferencia, ya no hay pocos escritores, si no muchos escritores...ya no hay quizás creadores como Miguel Angel, pero si muchos creadores que aprovechan los Mashup, las ideas de los demás para crear sus propios escenarios y eso no es menos importante, es la cultura de hoy.

Las comunidades virtuales y los líderes informales de aprendizaje pueden ayudar a crear un ciclo continuo de aprendizaje que va más allá de lo previsto, , la ubicuidad que dan las tecnologías convergentes y que tienen lugar en cualquier ambiente social, dado que el aprendizaje en sí mismo es un proceso de toda la vida, el aprendizaje informal y el reconocimiento de su potencial nos da la oportunidad de seguir aprendiendo ...

¿Pero realmente existe el informal learning?

La mayor parte de nuestro conocimiento proviene de aprendizaje informal, una situación de aprendizaje permanente que requiere estar abierto a nuevas situaciones y la interacción profunda con los demás. En un mundo donde el conocimiento real del empleado sólo resuelve el 10% de sus problemas en el lugar de trabajo (**R. Kelley, de Carnegie Mellon University, 2006**), es más eficiente para desarrollar entornos de aprendizaje que dan prioridad a la acción y la conexión en lugar de contenido.

Muchos aún dudan de los Escenarios impersonales porque ven poca “pedagogía”, poco marco teórico donde sustentarse las prácticas posteriores, es decir, no quieren asumir “riesgos”, quieren válida, contrastar, valerse de expertos, de investigaciones cuantitativas...pero en esta época eso ya no vale, ahora necesitamos riesgo, invención, creación, sentido crítico, necesitamos mucha más cualidad que cantidad...necesitamos de genios y trabajadores que vaya de la mano.

Si no nos fiamos de lo informal: e-learning, blearning, redes sociales, herramientas de la Web 2.0...por qué no intentamos un Mashup de ambos, pero por qué no lo intentamos al revés de lo que venimos haciendo hasta ahora, por qué no partimos de lo informal y llegamos a lo formal?

Lo que realizamos ahora no funciona, produce abandono y fracaso, pues cojamos primero lo natural a las personas, EL APRENDIZAJE INFORMAL, exprimámoslo todo lo que podamos y a través del dominio de sus habilidades, llegaremos al Formal con una base mucho más fuerte de la que tenemos ahora, eso si, lo formal ya no será nunca más cerrado, homogenizador, controlado por el sistema...sino abierto, flexible, inclusivo y ubicuo, con responsabilidad de los aprendices ayudados por el Sistema.

Para entender mejor sobre qué parte de nuestro aprendizaje proviene de la casualidad informal estarían faltando algunos datos más precisos...Midiendo la cantidad de aprendizaje informal parece mucho pedir un retorno de la inversión...quizás esa sería una evidencia...por lo menos para algunos...Quizás lo que tengamos que hacer es MAXIMIZAR lo que esperamos del aprendizaje informal, para ver su auténtica eficacia....

Muchos dirán que para medir el aprendizaje informal necesitamos de las estructuras estandarizadas del aprendizaje formal, por supuesto que no lo creo ya que el formal mide objetivos y competencias finalistas, mientras que el aprendizaje informal se

basa esencialmente en procesos retroalimentados en todo momento e incluso disruptivos si es necesario.

Es cierto que si leemos a Ebbinghaus (1880 y su curva del aprendizaje veríamos esa diferencia, el abogaba por el aprendizaje de personas que siempre debía ser medible, mientras que si lo extrapolamos a la VELOCIDAD DEL APRENDIZAJE que tenemos hoy en día, distinguiríamos claramente lo que es formal (lo medible) y lo que es informal, mas lindante con lo caótico, es cierto, pero más adaptable a la realidad social que vivimos hoy en día...juandon

Ebbinghaus nos habla de un aprendizaje repetitivo, su capacidad para realizar una acción crece a medida que se duplica el número de repeticiones de esa acción a la velocidad especificada por el Coeficiente de aprendizaje. Literalmente, la práctica hace al maestro.

Bien es cierto que si para él era aprendizaje informal y es cierto que en parte lo sería ya que nos decía que todos “estamos cableados”, algo así como todos estamos en red para aprender....

La gente va a aprender en el trabajo lo que sus esfuerzos son para permitir el aprendizaje informal, conectados en red, es cierto, con sinergia-totalmente necesario-, con sinapsis neuronal, descubierto en los estudios de neurociencia....diríamos que el aprendizaje informal siempre será el correcto, ¿por qué? porque nunca será igual, nunca será el que nadie nos mande, sino que la sociedad demande en cada momento y es por eso que las tecnologías nos ayudarán siempre a mantenernos alerta, y nos permitiría siempre encontrar el camino que necesitemos en cada contexto...

juandon

FUENTES:

No hay muchos artículos disponibles sobre el estudio informal, pero hay unos. Por favor avíseme si usted encuentra artículos adicionales. Añadiré a esta lista con el tiempo.

Escribí un pedazo para la Empresa Rápida en 2005 titulada(dada derecho), “Aprenda Más Ahora” sobre como el estudio informal puede apoyar el día — en y el día — hacia fuera el edificio de cultura y el desarrollo de habilidades necesario en

una economía abastecida de combustible por la información distintiva e innovaciones brillantes. Perfilé 5 fácil para poner en práctica pasos al aprovechamiento del estudio informal en su organización hoy.

La Cruz de Arrendajo escribió “Estudio Informal: Una Inversión Sana, ” en octubre de 2003 para Jefe que Aprende Revista de Oficial. ¡He trabajado con el Arrendajo durante años y soy emocionado un poco de mi pasión para el estudio informal ha desaparecido sobre él! Él también fijó su sitio web algunos hechos de estudio interesantes informales y perspicacias(e ideas).

Bob Mosher escribió, “El Poder de Estudio Informal, ” en el Jefe de julio de 2004 Estudio de Revista de Oficial. Aunque las formas más formales de instrucción como el aula y la enseñanza virtual estén alrededor durante años, se hace cada vez más importante mirar y enjaezar las metodologías más informales que nuestros estudiantes utilizan. La mayor parte de estos métodos han estado alrededor durante años, pero han ido inadvertidos por la comunidad de educación(entrenamiento).

David Grebow escribió “En la Cantimplora de Estudio, ” en Transformación de Cultura: Una Reunión informativa de Ejecutivo(Directivo) sobre el Poder de Estudio (de junio de 2002). Él explica que nos hemos hecho obsesionados con el estudio formal en el lugar de trabajo. En nuestro celo para aprender, hemos transferido el modelo formal de estudio en la mente colectiva de nuestras corporaciones. Incluso la enseñanza virtual es simplemente menos — el estudio caro formal a una distancia.

Dori Digenti escribió “Haga Espacio para Estudio Informal, ” en el Estudio Da la vuelta (el agosto de 2000). Ella nota que uno de los caminos que elearning puede ayudarnos a aprender más con eficacia es por la combinación de las fuerzas de diseño y tecnología para crear entornos(medio ambiente) de estudio informales.

Paul Cornell de Steelcase resume la utilidad estudio informal y como las organizaciones pueden comenzar a ayudar al proceso a lo largo por creando ambas oportunidades y los entornos(el medio ambiente) en línea que apoyan la reunión de la gente para la nueva creación de conocimiento.

Michele B. Medved escribió, “Creación de un entorno(de un medio ambiente) para estudio en curso, ” en el Estudio Da la vuelta (el mayo de 2003). Usted tendrá que registrarse para leer este artículo, pero es gratuito.

“Nuestro Patio Compartido: Una Entrevista con Michael Schrage, ” Marcia Conner. Revista de Línea, Invierno 2001.

Sitios web

Aunque usted pueda aprender de manera informal de la mayor parte de cualquier sitio web, hay también unos sitios web que enfocan la ayuda que usted aprende sobre el estudio informal.

Libros

Hay unos libros disponibles sobre el estudio informal.

Estudio Informal: Nuevo descubrimiento de los Senderos Naturales Que Inspiran Innovación y Funcionamiento por Cruz de Arrendajo (Pfeiffer, 2006)

Estudio Informal por Roberto Hoffman (Infoline ASTD, 2005)

Estudio Informal Lloyd Davies (Gower, 2008)

Recuperar Estudio Informal: Sabiduría, Juicio y Comunidad (Estudio De toda la vida de Serie de Libro) Paul Hager y John Halliday (Springer, 2008)

Creación de un Estudio de Cultura: Estrategia, Práctica, y Technologyy Marcia L. Conner corregida y James G. Clawson (Cambridge, 2004)

Aprenda Más Ahora: 10 Pasos Simples a Estudio Mejor, Más simpático, y Más rápido Marcia L. Conner (Wiley, 2004)

Administración de Estudio De organización: Enjaezar el Poder de Conocimiento corregido por Orfebre de Mariscal, Howard Morgan, Alexander J. Ogg. Líder a Instituto de Líder. (Jossey-bajo, 2004)

Más allá del Podio: Educación(Entrenamiento) de Entrega y Funcionamiento a un Mundo Digital Allison Rossett, Kendra Sheldon. (Jossey-bajo Pfeffer, 2001). pp 210–227.

Principios y Práctica de Educación Informal: Estudio Por Vida Linda DeerRichardson y María Wolfe — redactores (Routledge, 2001)

Avances en Desarrollo de Recursos Humanos: Estudio Informal sobre el Trabajo por Victoria J. Marsick y Marie Volpe — redactores (Berrett-Koehler, 2000)

Estudio Informal en el Lugar de trabajo: Desenmascaramiento de Desarrollo de Recursos humanos John Garrick (Routledge, 1998)

Enseñanza Informal y Estudio: Un Estudio de Cognición Diaria en una Comunidad griega Rosemary C. Henze (Lorenzo Erlbaum, 1992)

Estudio en Sitios: El Lector de Educación Informal por Zvi Bekerman, Nicholas C. Burbules, Diana Silberman-Keller (Industria editorial de Peter Lang, 2005)

Sólo sé de unas organizaciones que han estudiado el estudio informal.

La Enseñanza de Firma: Donde Trabajo Productivo y Estudio Convergen era un estudio de 1998 de señal sobre el lugar de trabajo que aprende por el Centro de Desarrollo de Educación (EDC) en Newton, Massachusetts. Basado en la investigación conducida en siete empresas de la fabricación, el estudio de EDC encontró que el estudio informal ocurre espontáneamente y continuamente, no solamente(justo) en las veces de crisis, pero en el curso de actividades diarias y procedimientos rutinarios.

El 10 de junio de 2004 Estudio de Grupo De economía (PIERNA) destacado una presentación por Jeff Kelley. Él se refirió a un poco de la investigación que él y Eduardo Kahn hicieron sobre el estudio informal cuando ellos controlaron CapWorks.

En 1998, la Oficina de Labor Statistics divulgó que la gente aprende del 70 % de que ellos saben de sus empleos de manera informal. “Educación(Entrenamiento) formal e Informal: Pruebas del NLSY.” M. A. Loewenstein, J.R. Spletzer, Ministerio de Trabajo estadounidense. Investigación en Economía De trabajo. Vol. 18, 1999, pp. 402–438. El informe sí mismo es titulado(dado derecho) “Educación(Entrenamiento) Informal: Una Revisión de Datos Existentes y Algunas Nuevas Pruebas ” y es puesta al día de la investigación original en 1994.

El Gremio eLearning ha publicado El Estudio Informal del Informe 2006 de

Investigación y un estudio de como sus organizaciones de miembro participan en el Estudio Informal de llamado, Estudio y Desarrollo Profesional.

Forrester Clara Schooley escribió Estudio Informal Se une con Programas de adiestramiento Corporativos en agosto de 2007 Desafío de Métodos Informal Estudio Corporativo en noviembre de 2008. Si usted no se suscribe a Forrester, usted puede comprar los informes sobre el sitio de Forrester.

[LEER EL ARTICULO ORIGINAL PULSANDO AQUÍ](#)

Fotografía: Juandoming.medium

Fecha de creación

2021/08/29