

UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN

Máster Universitario en Investigación en la Enseñanza y el Aprendizaje de las  
Ciencias Experimentales, Sociales y Matemáticas

Trabajo Fin de Máster

## **Tendencias en modalidades formativas. Blended Learning**

Autor

**Antonio Paniagua Navarro**

Directores

**Ricardo Luengo González (Tutor)**

**Luis M Casas García**

Departamento de Didáctica de las CC Experimentales y de las Matemáticas

CONVOCATORIA

Junio 2014



# Índice de contenido

# Índice de contenido

1. Introducción.....	9
1.1. Problema de investigación.....	9
1.2. Interés de la investigación.....	9
1.2.1. Aprendizaje a distancia.....	10
1.2.2. Aprendizaje presencial.....	10
1.2.3. Lo mejor de dos modalidades.....	10
1.2.4. Interés personal de la investigación.....	10
1.3. Objetivos.....	10
1.3.1. Objeto del estudio.....	11
1.3.2. Preguntas de investigación.....	11
1.4. Esquema de la investigación.....	12
2. Referentes teóricos.....	16
2.1. Introducción. Tema de investigación.....	16
2.2. Las modalidades formativas clásicas en la formación del profesorado.....	16
2.2.1. Evolución del modelo tradicional.....	17
2.2.2. El profesorado ante la formación del profesorado.....	18
2.3. Tendencias en formación del profesorado.....	18
2.3.1. Formación en centro.....	19
2.3.2. Formación online.....	19
2.4. Análisis específicos sobre formación del profesorado.....	21
2.5. Formación online.....	21
2.5.1. Las características de la formación online.....	21
2.5.2. Los inconvenientes.....	22
2.5.3. Razones para un éxito.....	22
2.6. Blended Learning.....	23
2.6.1. Ventajas e inconvenientes del aprendizaje híbrido.....	23
2.6.2. Aspectos de diseño en blended learning.....	24
2.6.3. Modelos de blended learning.....	25
2.6.4. Implementación de blended learning.....	27
2.7. Blended Learning y formación del profesorado.....	28
2.7.1. Ejemplos.....	28
2.8. Método de estudio.....	30
2.8.1. Investigación cualitativa.....	30
2.8.2. Preparación de la investigación.....	32
2.8.3. Técnicas de recogida de datos.....	32
2.8.4. Grupos focales online.....	32
2.8.5. Tipología del grupo focal online.....	33
2.8.6. Selección de informantes.....	33
2.9. El programa de análisis cualitativo empleado en la investigación.....	34

3. Diseño de investigación.....	37
3.1. Metodología.....	37
3.1.1. Fase preparatoria.....	38
3.1.2. Selección de informantes.....	38
3.1.3. Detalles de la selección.....	38
3.2. Recogida de datos.....	39
3.2.1. Sistema informático.....	39
3.3. Instrumentos de obtención de datos.....	40
3.3.1. Cuestiones para el grupo focal.....	40
3.3.2. Revisión de cuestiones.....	41
3.3.3. Conjunto final de cuestiones.....	44
3.4. Funcionamiento de la recogida de datos.....	45
3.4.1. División de grupos.....	45
3.4.2. Funcionamiento de los grupos focales.....	48
3.4.3. Segunda semana.....	50
3.4.4. Preguntas finales.....	50
3.4.5. Cierre de los grupos.....	50
3.5. Procedimientos de análisis.....	51
3.5.1. Extracción de datos.....	51
3.5.2. Codificación de datos.....	53
3.5.3. Análisis de datos.....	56
3.6. Resumen.....	56
4. Estudio.....	58
4.1. Introducción.....	58
4.2. Contextualización.....	58
4.3. Descripción de las actividades.....	58
4.4. Resultados.....	58
4.4.1. Términos más empleados.....	59
4.4.2. Distribución de ocurrencias por variables.....	61
4.4.3. Estudio de variables.....	63
5. Análisis y discusión de resultados.....	66
5.1. Modalidades formativas.....	66
5.1.1. Modalidades clásicas.....	66
5.1.2. Formación a distancia.....	66
5.1.3. Blended learning.....	67
5.2. Gestores de formación.....	68
5.2.1. Nuevos modelos de formación.....	68
5.2.2. Innovación.....	68
5.2.3. Aspectos organizativos.....	68
5.2.4. Modalidades similares.....	69
5.3. Profesorado.....	69
5.3.1. Demanda del profesorado.....	69
5.3.2. Actividades atractivas.....	69

5.4. Herramientas tecnológicas.....	70
5.4.1. Herramientas.....	70
5.5. Administración educativa.....	70
5.6. Discusión de resultados.....	71
<b>6. Conclusiones.....</b>	<b>73</b>
6.1. Conclusión general.....	73
6.2. Objetivos de la investigación.....	73
6.3. Otras conclusiones.....	73
6.3.1. Gestores de formación.....	73
6.3.2. Formación en centro.....	73
6.3.3. Blended learning.....	73
6.3.4. Normativa.....	74
6.3.5. Otros aspectos.....	74
6.4. Futuras líneas de investigación.....	74
6.4. Metodología empleada.....	75
6.5. Cierre.....	75
<b>7. Bibliografía.....</b>	<b>77</b>
<b>Anexo I. Respuestas de los grupos.....</b>	<b>80</b>
<b>Grupo Aprendizaje combinado.....</b>	<b>81</b>
Cuestión 1. Inconvenientes de modalidades formativas.....	81
Cuestión 2. Ventajas de modalidades formativas.....	84
Cuestión 3. Interés del profesorado.....	87
Cuestión 4. Innovación en las acciones formativas.....	89
Cuestión 5. Seminarios virtuales.....	91
Cuestión 6. Modalidades mixtas.....	93
Cuestión 7. Herramientas.....	94
<b>Grupo Aprendizaje combinado.....</b>	<b>96</b>
Cuestión 1. Inconvenientes de modalidades formativas.....	96
Cuestión 2. Ventajas de modalidades formativas.....	98
Cuestión 3. Interés del profesorado.....	100
Cuestión 4. Blended learning.....	102
Cuestión 5. Características de blended learning.....	103
Cuestión 6. Organización en blended learning.....	103
Cuestión 7. Interés de los gestores de formación.....	105
<b>Anexo II. Codificación del texto.....</b>	<b>107</b>
<b>A3.1. Variable 1. Modalidades formativas.....</b>	<b>108</b>
A3.1.1. Modalidades clásicas.....	108
Curso > Inconvenientes.....	108

Curso > Ventajas.....	110
Curso a distancia > Inconvenientes.....	111
Curso a distancia > Ventajas.....	113
Formación en centro > Inconvenientes.....	115
Formación en centro > Ventajas.....	115
A.3.1.2. Modalidades modernas.....	116
Blended Learning > Inconvenientes.....	116
Blended Learning > Ventajas.....	116
Blended Learning > Formato.....	117
Seminarios virtuales > Inconvenientes.....	120
Seminarios virtuales > Ventajas.....	121
<b>A3.2. Variable 2. Gestores de formación.....</b>	<b>121</b>
Problemas.....	121
Soluciones.....	123
Innovación.....	126
<b>A3.3. Variable 3. Profesorado.....</b>	<b>127</b>
Problemas.....	127
Soluciones.....	129
Preferencias.....	129
<b>A3.4. Variable 4. Herramientas.....</b>	<b>131</b>
Moodle.....	131
Herramientas informáticas.....	131
Medios.....	132
<b>A3.5. Variable 5. Administración educativa.....</b>	<b>133</b>
Administración educativa.....	133
<b>Anexo III. Convocatoria de Grupos de Trabajo y Seminarios.....</b>	<b>135</b>
<b>Anexo IV. Bibliografía temática.....</b>	<b>139</b>
Introducción.....	140
Blended Learning.....	140
WebQDA.....	140
Investigación educativa.....	141
Grupos focales.....	141
Grupos focales online.....	141

# Primera parte

Introducción

# 1. Introducción

---

## 1.1. Problema de investigación

En un mundo cambiante, con un sistema educativo en permanente revolución, el profesorado requiere una formación permanente acorde con sus necesidades profesionales y personales. Las competencias profesionales se encuentran en constante construcción y todo aquello que se aprendió hace diez o quince años pierde brillo a marchas forzadas para dejar paso a nuevas formas de enseñar y de aprender.

La red de formación del profesorado se esfuerza día a día por intentar acercar al profesorado las técnicas más adecuadas y las tendencias didácticas y profesionales. No obstante, las formas de trabajo no siempre están en armonía con los tiempos que corren. En ocasiones se aprecian pequeños desajustes entre las formas de trabajo que demanda la sociedad y el profesorado respecto a lo que pueden ofrecer los centros de formación.

Nuestro problema de investigación trata de profundizar en las tendencias en modalidades formativas para el profesorado de niveles no universitario y en la percepción en esta materia de los agentes encargados del diseño de las actividades formativas.

## 1.2. Interés de la investigación

En los últimos años estamos asistiendo a los procesos de cambio en los que se encuentran inmersos tanto el sistema educativo español como los diferentes sistemas europeos. En una sociedad cambiante, en un proceso que nadie duda en comparar con el que se produjo durante la revolución industrial, observamos como cada aspecto de la sociedad está sometido a cambio y a revisión permanente. Las antiguas profesiones, las formas de relacionarnos, el acceso a la información; todo parece cambiar.

*"Esta revolución tecnológica constituye a todas luces un elemento esencial para entender nuestra modernidad, en la medida en que crea nuevas formas de socialización, e incluso nuevas definiciones de la identidad individual y colectiva."*, como indica Delors (1996), donde se abordan además el resto de los cambios a los que hacemos referencia, como la globalización, comunicación, etc.

En ese marco en transformación, la Sociedad transfiere a la Escuela la responsabilidad de crear a los ciudadanos del futuro. Ciudadanos capaces de construir y promover su propio aprendizaje, capaces de participar en una sociedad que permite un desarrollo sostenible, mayor cohesión social y mejores trabajos, como indica el objetivo general de la resolución 1720/2006/EC, del Parlamento Europeo del consejo del 15 de noviembre de 2006. De esa sociedad derivan personas capaces de ejercer una ciudadanía activa, responsable, concienciados con las interculturalidad, con las desigualdades y que buscan un desarrollo integral.

Frente a estos retos, los docentes deben permanecer en constante cambio y actualización. Según UNESCO (2011): *Estos objetivos económicos y sociales son el centro del sistema educativo de cualquier país. Los docentes deben ser equipados para poder alcanzar esos objetivos.*

Estos objetivos se obtienen desde frentes muy diferentes, como reflejan los informes de la UNESCO (2011), pero en nuestro caso intentaremos centrarnos en uno fundamental, la formación del profesorado. En este marco de revisión permanente de la propia práctica docente, los sistemas educativos deben ser capaces también de revisar de forma constante sus propias metodologías, además de exponerse a una evaluación continua.

En conclusión la formación que reciben los docentes es un subsistema que también debe ser revisado y adaptado a los tiempos actuales.

### 1.2.1. Aprendizaje a distancia

El aprendizaje a distancia es un gran aliado para vencer otros obstáculos de la vida moderna. En un mundo en el que Internet es capaz de desvanecer distancias, los contenidos se vuelven accesibles desde cualquier lugar del planeta. Este tipo de formación conlleva un ahorro económico significativo que esquivamos los crecientes costes energéticos, a la espera de que los avances científicos racionalicen en un futuro esos costes. Además se elimina el tiempo desperdiciado en los tránsitos, revertiendo de nuevo en una mejor conciliación de la vida familiar. No necesitamos perder grandes periodos de tiempo desplazándonos a una sede para realizar una formación.

### 1.2.2. Aprendizaje presencial

Por su parte el aprendizaje presencial no está exento de virtudes. Es la forma natural y tradicional de relación del ser humano y de transmisión del conocimiento. Todos los matices que implica el trabajo presencial, frente a frente, no se pueden clonar de otra forma.

### 1.2.3. Lo mejor de dos modalidades

Con este punto de partida se buscan formas de aprender que sean capaces de acrisolar lo mejor de esas dos posturas, de lo presencial y lo remoto. Una de las más destacadas en los últimos años se conoce como *blended learning*, y será objeto de estudio en las próximas páginas.

No en vano las políticas educativas nos llevan cada vez a modelos profesionales más complejos y exigentes, tomemos como ejemplo lo establecido en UNESCO (2008): “*Los docentes deben ser capaces de desempeñar un papel de liderazgo en la formación de sus colegas, así como en la elaboración e implementación de la visión de su institución educativa como comunidad basada en innovación y aprendizaje permanente, enriquecidos por las TIC.*” Para llegar a ese nivel profesional se necesitan modalidades formativas más complejas y adaptables.

### 1.2.4. Interés personal de la investigación

En un plano más personal, desde mi trabajo diario en los últimos doce años, he pasado mucho tiempo dedicado a la formación del profesorado y, como otros compañeros, comprendemos que es necesario avanzar hacia nuevas vías de formación, acordes a los medios actuales y las necesidades de las personas. De esa inquietud emana todo el proceso que estamos a punto de comenzar.

## 1.3. Objetivos

Partimos de la hipótesis no formal de que los cambios sociales y tecnológicos en los que está inmersa nuestra sociedad, hacen que nuevas modalidades formativas más acordes con los tiempos actuales pueden suponer un beneficio y una optimización allá donde sea posible emplearlas.

Por tanto, el objetivo principal de esta investigación es la de determinar cómo puede aplicarse la modalidad de *blended learning* en la formación del colectivo de docentes de niveles no universitarios.

Buscamos conocer las características de su formación y discernir de qué modo puede mejorar los procesos actuales de aprendizaje, así como la repercusión en su práctica docente, a través de las pautas que aporten los sujetos que colaborarán en la investigación.

Además tenemos algunos otros objetivos secundarios en nuestra investigación:

- Como objetivo complementario buscamos estrategias que nos permitan sensibilizar a los gestores de formación en la reflexión de su propia práctica.
- Otro objetivo complementario es el de buscar propuestas sobre cómo adaptar las diferentes

modalidades formativas para que resulten más atractivas para el profesorado.

- En paralelo, intentaremos obtener ideas sobre qué herramientas podrían ser adecuadas para nuevas metodologías de trabajo.

### 1.3.1. Objeto del estudio

El grupo objetivo del estudio se basa en un conjunto de gestores de formación de docentes. Buscamos, a través de su reflexión, localizar las fortalezas y posibilidades de este modelo. Para ello contaremos con la colaboración de varios asesores de formación permanente de centros de Extremadura.

### 1.3.2. Preguntas de investigación

En ese marco general intentaremos dar respuesta a algunas cuestiones:

1. ¿Los gestores de formación detectan inconvenientes en las modalidades formativas que se emplean en la actualidad? ¿Pueden definir las posibles problemáticas en relación con el profesorado, la administración o su propia práctica?
2. ¿Qué opinan los gestores de formación de la modalidad de formación a distancia? ¿Cuáles son sus defectos y ventajas? ¿y de las presenciales?
3. ¿Cuáles consideran que son las modalidades formativas que más se ajustan a la demanda del profesorado?
4. ¿Consideran los asesores que es necesario profundizar en nuevos modelos de formación o es suficiente con los actuales?
5. ¿Detectan alguna innovación los asesores de formación permanente en modalidades formativas en los últimos años. ¿Han modificado sus formas de diseñar acciones formativas o incorporado alguna novedad?
6. Una vez explicado el concepto de *blended learning*, ¿qué opinión tienen los gestores de formación de esta modalidad? ¿Qué ventajas cree que aportarían respecto a otras modalidades?
7. ¿Han realizado actividades que se asemejen al modelo de *blended learning*? ¿Con qué resultado?
8. ¿Qué características consideran que debe tener una actividad formativa en cuanto a su relación de duración y presencialidad para que resulte atractiva para el profesorado?
9. ¿Qué aspectos organizativos sería necesario modificar en el diseño administrativo de una actividad basada en *blended learning*? ¿Y en el diseño de sus contenidos?
10. ¿Qué herramientas tecnológicas emplearían para diseñar una actividad basada en *blended learning*?

De todo ello confiamos en poder llegar a las conclusiones necesarias que nos permitan confirmar la hipótesis planteada, al menos en la visión de los participantes en el estudio.

Como objetivo complementario se pretende también provocar un proceso de reflexión y de disrupción en las dinámicas habituales de los asesores de formación.

## 1.4. Esquema de la investigación

A la vista de los objetivos y cuestiones introducidos, podemos observar un modelo basado en cinco variables:

- V1. Modalidades formativas.
- V2. Gestores de formación.
- V3. Profesorado.
- V4. Herramientas tecnológicas.
- V5. Alumnado.

Las diferentes preguntas de investigación se establecen, por tanto, mediante relación de esas variables, especialmente en lo tocante a las modalidades formativas, los gestores y de formación y el profesorado.

Podemos representar esa estructura mediante un pequeño mapa conceptual.

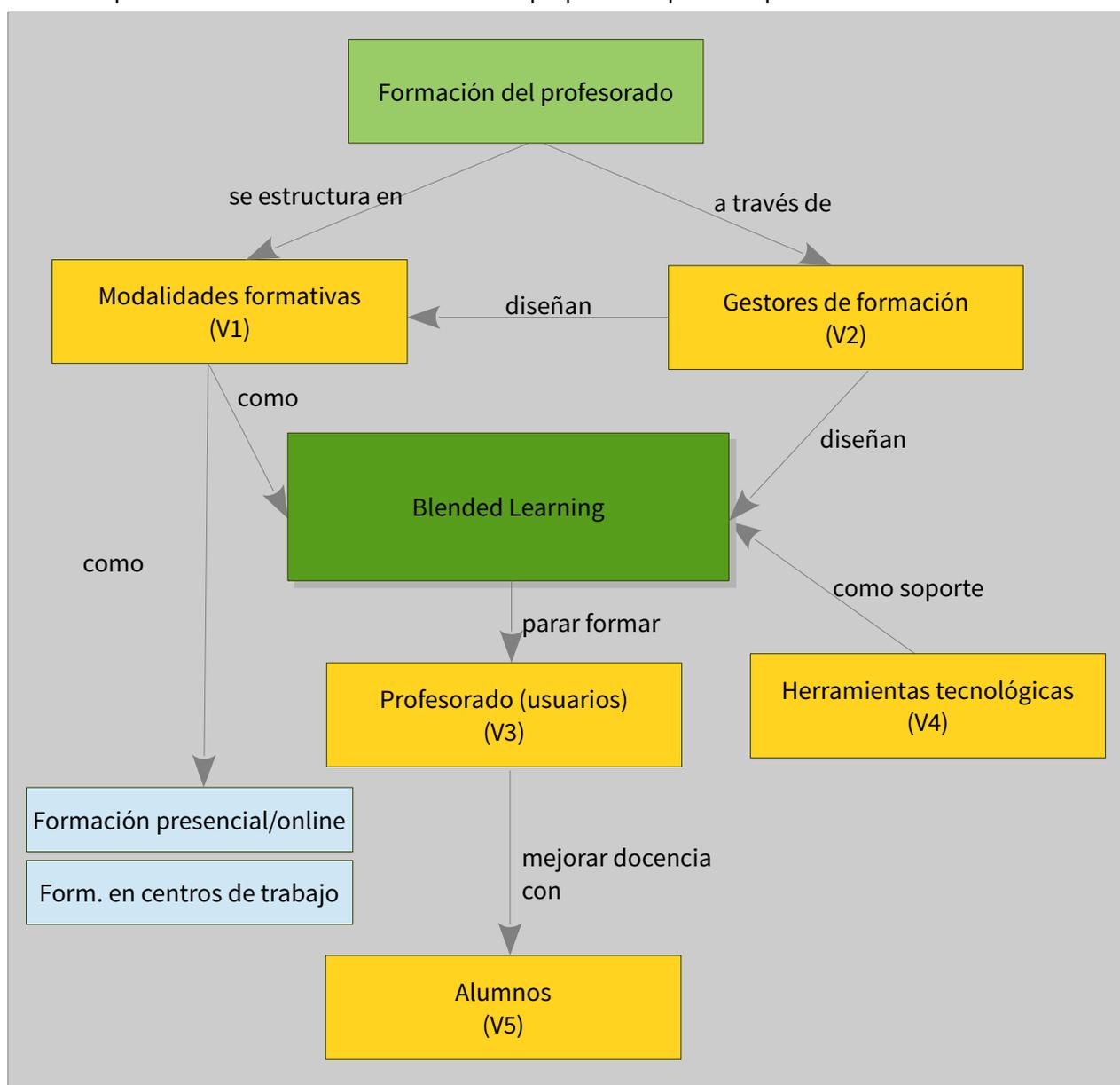


Figura 1. Mapa conceptual de la relación de blended learning y variables

En gran medida las variables se definen por si mismas. La formación se basa en esos dos grandes puntos de trabajo definidos por las variables V1 y V2, los gestores de formación, empleen las diferentes modalidades formativas para diseñar actividades adecuadas dentro de un marco específico. Por otro lado, la formación se dirige a los elementos reflejados en la variable 3, el profesorado, que a su vez incide directamente en los resultados de la variable 5, el alumnado. El alumnado, como veremos más tarde, no será objeto de estudio de esta investigación, pero bien es cierto que todo lo que se realiza en el resto de las variables persigue un último fin, una mejora de resultados en la variable 5. Es el único fin por el que existe el sistema de formación del profesorado, que la calidad del sistema repercute en los alumnos.

Otra variable que debemos contemplar al referirnos a modalidades formativas que se apoyan en medios digitales son las herramientas tecnológicas, la variable 4. Preguntaremos sobre ellas sin que sean el centro de atención, para evitar un problema muy repetido en el ámbito educativo en los últimos años, el de poner en el centro la tecnología.

En nuestro caso, como se representa el esquema, el centro de nuestro trabajo será la reflexión sobre nuevas modalidades y en concreto sobre Blended Learning.

Expresando esas variables en una tabla podemos encontrar la relación entre los objetivos de la investigación, nuestras preguntas y los parámetros en que se mueven.

Variable	Preguntas de investigación	Objetivo
Modalidades formativas (V1)	<p>1. ¿Los gestores de formación detectan inconvenientes en las modalidades formativas que se emplean en la actualidad? ¿Pueden definir las posibles problemáticas en relación con el profesorado, la administración o su propia práctica?</p> <p>2. ¿Qué opinan los gestores de formación de la modalidad de formación a distancia? ¿Cuáles son sus defectos y ventajas? ¿y de las presenciales?</p> <p>6. Una vez explicado el concepto de blended learning, ¿qué opinión tienen los gestores de formación de esta modalidad? ¿Qué ventajas cree que aportarían respecto a otras modalidades?</p>	Búsqueda de nuevas modalidades formativas.
Gestores de formación (V2)	<p>4. ¿Consideran los asesores que es necesario profundizar en nuevos modelos de formación o es suficiente con los actuales?</p> <p>5. ¿Detectan alguna innovación los asesores de formación permanente en modalidades formativas en los últimos años. ¿Han modificado sus formas de diseñar acciones formativas o incorporado alguna novedad?</p> <p>9. ¿Qué aspectos organizativos sería necesario modificar en el diseño administrativo de una actividad basada en <i>blended learning</i>? ¿Y en el diseño de sus contenidos?</p> <p>7. ¿Han realizado actividades que se asemejen al modelo de <i>blended learning</i>? ¿Con qué resultado?</p>	Reflexión sobre su práctica docente.
Profesorado (V3)	<p>3. ¿Cuáles consideran que son las modalidades formativas que más se ajustan a la demanda del profesorado?</p> <p>8. ¿Qué características consideran que debe tener una actividad formativa en cuanto a su relación de duración y presencialidad para que resulte atractiva para el profesorado?</p>	Revisión de modalidades formativas para acomodarlas a la demanda del profesorado.
Herramientas tecnológicas (V4)	<p>10. ¿Qué herramientas tecnológicas emplearían para diseñar una actividad basada en <i>blended learning</i>?</p>	Herramientas adecuadas para nuevas modalidades.
Alumnado (V5)		

Tabla 1. Relación de objetivos y preguntas de investigación con variables.

Retomaremos esta tabla más tarde para diseñar las cuestiones de nuestra investigación. No obstante ya se atisba que para nuestro propósito, la variable número 5 no será contemplada. Si bien el impacto en el aula de la formación del profesorado sobrevuela el proceso en todo momento y es el fin último del proceso, para nuestros objetivos no es relevante en este momento.

# Segunda parte

Referentes teóricos

## 2. Referentes teóricos

---

### 2.1. Introducción. Tema de investigación

Permanentemente se están buscando nuevas vías de investigación, *flipped classrooms*, gamificación, *blended learning*. Pretendemos investigar una de ellas, conocer sus posibilidades y la opinión de grupos de formadores sobre su posible aplicación en la formación permanente de docentes.

Como veremos en las próximas páginas, *blended learning* es la opción elegida. En el proceso de definición que seguiremos quedarán patentes los motivos. Es una modalidad moderna y que bien aplicada consigue eliminar muchas de las incomodidades de otras modalidades formativas. Se da la paradoja también de que de los centros de los participantes estudiados están dando pasos desde hace tiempo en una dirección similar a la establecida por esta modalidad.

Como punto de partida revisaremos las diferentes modalidades formativas existentes en la actualidad en el ámbito nacional. Ello nos dará pie para revisar algunas de las tendencias que toman forma en la formación del profesorado.

Continuando con nuestros referentes teóricos precisaremos algunos aspectos de la formación online, lo que nos llevará a definir con detenimiento el concepto de *blended learning* a través de los estudios fundamentales realizados hasta la fecha, así como su vínculo con la formación del profesorado.

En una tercera parte de esta sección definiremos el método de investigación seleccionado y las herramientas empleadas para ello.

### 2.2. Las modalidades formativas clásicas en la formación del profesorado

Para ver cómo están cambiando las necesidades formativas y los hábitos del profesorado de niveles no universitarios necesitamos remontarnos a sus orígenes, treinta años atrás.

En el año 1992 se comienza a regular el actual sistema de créditos y certificación de actividades formativas, mediante la orden de 26 de noviembre de 1992 <sup>1</sup>. Allí se sientan las bases y las modalidades de los sistemas de formación de todo el territorio nacional. Encontramos allí las modalidades formativas que nos han acompañado durante años:

- Cursos
- Seminarios
- Grupos de trabajo

Las diferencias entre modalidades no son relevantes en nuestro estudio, además de ser conocidas popularmente. <sup>2</sup> Se establecen allí también cómo contabilizar la duración de cada actividad, la equivalencia en créditos formativos, modos de participación e incluso el modelo de certificación que se debe emplear.

Poco más tarde se incorporarían algunas modalidades más, como cursos a distancia y jornadas.

---

1 Orden de 26 de noviembre de 1992 por la que se regula la convocatoria, reconocimiento, certificación y registro de las actividades de formación permanente del profesora y se establece la equivalencia de las actividades de investigación y de las titulaciones universitarias, BOE de 10 de diciembre de 1992.

2 La diferencia más relevante entre un grupo de trabajo y un seminario es que el primero se orientaba más a la elaboración de proyectos y materiales, y experimentación que los seminarios, más orientados al intercambio de conocimientos entre iguales y en la profundización en temas educativos.

### 2.2.1. Evolución del modelo tradicional

Este modelo se fue perfilando de forma troncal por parte de los diferentes Ministerios de Educación durante los años siguientes aproximadamente hasta el año 2000. Además de esos aspectos se fueron definiendo redes de formación que se encargan de diseñar y ejecutar la formación de una forma normalizada.

Progresivamente también ese diseño troncal fue dejando paso en esos años a un modelo autonómico, con las correspondientes transferencias. La última Comunidad Autónoma en abandonar la matriz fue precisamente Extremadura en el año 2000.

Los primeros años del siglo actual vieron nuevos modelos de formación del profesorado. No diferían mucho unos de otros hasta que en el año 2008, cuando la Comunidad de Madrid decidió cambiar radicalmente su modelo reduciendo drásticamente el número de centros de formación del profesorado y aglutinando las actividades en un número menor de centros<sup>3</sup>. Ese punto de inflexión ha sido seguido por otras regiones en España, variándose notablemente el modelo formativo del profesorado.

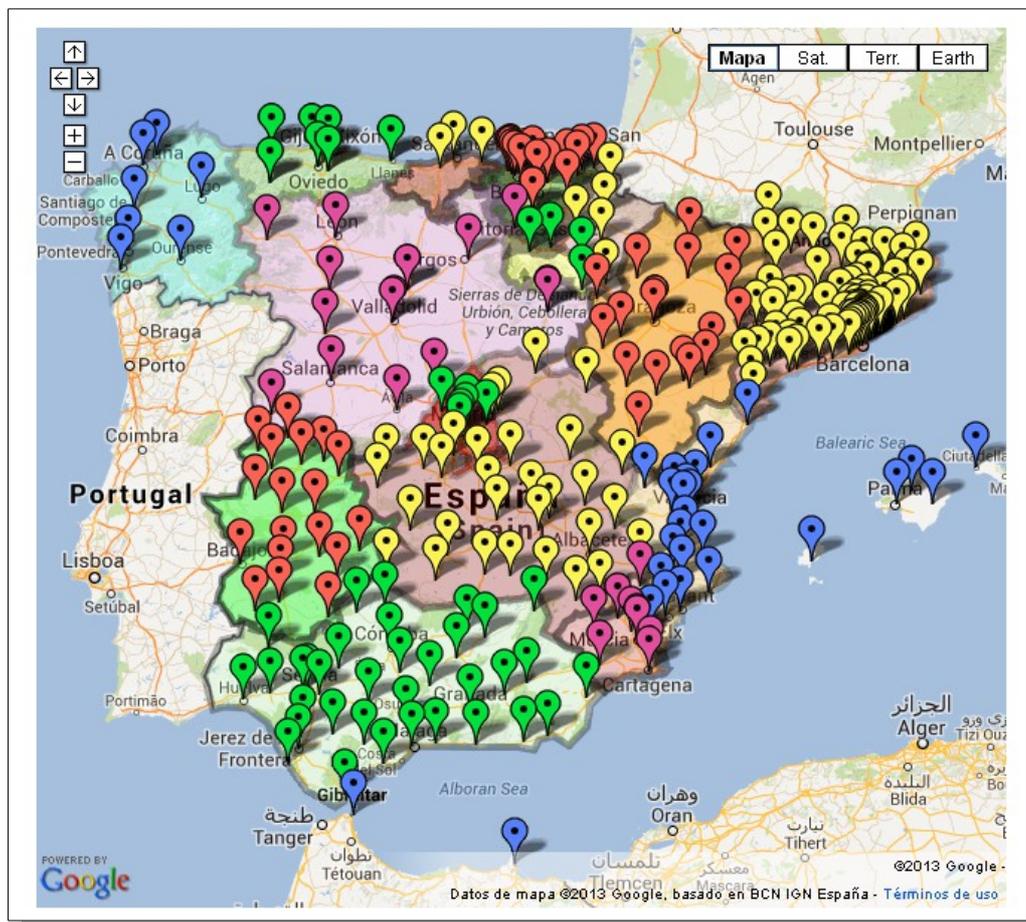


Figura 2. Mapa de Centros de Formación del Profesorado a comienzos de 2000<sup>4</sup>

Las divergencias entre Comunidades Autónomas son normales, si bien se produce una interesante paradoja. Dentro de esas diferencias acaecidas en los últimos 20 años se observa un punto de

3 Regulado mediante el Decreto 73/2008, de 3 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula el régimen jurídico y la estructura de la red de formación permanente del profesorado de la Comunidad de Madrid, BOCM de 14 de julio de 2008

4 Fuente del mapa: [http://recursostic.educacion.es/redprofesores/web/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=15&Itemid=19&lang=es](http://recursostic.educacion.es/redprofesores/web/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=15&Itemid=19&lang=es)

convergencia: todas ellas están dando una importancia capital a la formación a distancia. Así llegamos al radical modelo aplicado en Castilla La Mancha, donde en el curso 2012-2013 se ha suprimido de raíz la formación presencial para centrarse en la formación a distancia<sup>5</sup>. Resulta interesante consultar el vídeo promocional donde transforman lo que aparentemente se entiende como una medida para ahorrar costes en un una gran ventaja y avance hacia el futuro<sup>6</sup>. Sea como fuere parece que abandonan definitivamente la formación tradicional para centrarse en las dos modalidades que más atractivas resultan al profesorado.

### 2.2.2. El profesorado ante la formación del profesorado

Con este trasfondo nos encontramos en un punto en el que parece más necesario que nunca realizar una refundación de la formación profesorado. Aparentemente, los órganos reguladores con competencia se encuentran desde hace algunos años intentando abordar esta cuestión, siguiendo diferentes tendencias. A nadie se le escapa la particular idiosincrasia del público objetivo de estas acciones, como definía, por ejemplo, Mellado (2003):

*“Los profesores con experiencia tienen creencias y conocimientos prácticos personales muy estables y consolidados a lo largo de su actividad profesional y muy resistentes al cambio (Appleton y Asoko, 1996). Además tienen poco tiempo disponible y la formación les supone un esfuerzo añadido y una sobrecarga de trabajo para algo que, en muchas ocasiones, consideran teórico e irrelevante para lo que tienen que hacer diariamente en el aula (Munby y Russell, 1998).*

*En estos profesores, la formación no hay que plantearla como un «cambio», sino más bien como un proceso interno de «crecimiento» y de «desarrollo» gradual a partir de lo que ya piensan y hacen (Day, 1999), de los problemas reales de enseñanza y aprendizaje de las ciencias, de las preocupaciones cotidianas del profesor, potenciando y apoyando la motivación, la disponibilidad, la colaboración y el compromiso de los profesores en su propio desarrollo profesional.”*

Los problemas detectados por estos y otros autores, siguen vigentes hoy en día y, como veremos en el estudio, deben conocerse para intentar vencer cualquier resistencia.

### 2.3. Tendencias en formación del profesorado

Así, un sencillo vistazo a la realidad de la formación de estos colectivos nos indica que cualquier formación que se realice a distancia tiene un éxito claro. También sucede con la formación que se realiza en los centros de trabajo. Estas modalidades son más acordes con los nuevos retos y características que afrontan los profesionales de la educación en su desarrollo profesional, como establece Imbernon (2011):

- *“Aprender de forma colaborativa, participativa, esto es, analizar, probar, evaluar, modificar.*
- *Conectar conocimientos previos con nuevas información ones en un proceso coherente de desarrollo profesional*
- *Aprender mediante reflexión y resolución de situaciones problemáticas de la práctica. Partir de la práctica.*
- *Aprender en un ambiente de colaboración y de interacción social: compartir problemas, fracasos y éxitos.*

---

5 Orden de 25/07/2012, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se regula la organización y funcionamiento de los diferentes órganos que forman el modelo de formación del profesorado en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. Web de Formación del Profesorado de Castilla-La Mancha. <http://www.educa.jccm.es/educa-jccm/cm/profesorado/temas/crfp>

6 Vídeo promocional del nuevo modelo de formación. [http://www.educa.jccm.es/educa-jccm/cm/profesorado/tkContent?idContent=113513&locale=es\\_ES&textOnly=false](http://www.educa.jccm.es/educa-jccm/cm/profesorado/tkContent?idContent=113513&locale=es_ES&textOnly=false)

- *Elaborar proyectos de trabajo conjunto y unirlos a los procesos de desarrollo profesional. Históricamente se ha realizado formación y, posteriormente, la elaboración de un proyecto de trabajo. El proceso se debería invertir: primero establecer un proyecto de trabajo y, posteriormente, realizar una formación para realizar el proyecto. La formación aquí asume un importante papel para el desarrollo profesional autónomo compartido con los miembros del grupo que trabajan en una institución.*
- *Un desarrollo profesional basado en la autonomía y en las mejoras de las condiciones profesionales del profesorado.”*

En este entorno, que puede ser considerado hasta hostil para el profesorado más inmovilista, es necesario mirar hacia nuevas modalidades formativas.

### **2.3.1. Formación en centro**

Cuando hablamos de formación en centros nos estamos refiriendo a aquellas modalidades formativas que se realizan físicamente en el centro de trabajo, fuera del horario habitual. Su éxito no radica sólo en la comodidad de realizarlo en su propio centro, en un ambiente conocido, sino sobre todo porque se realiza entre compañeros de trabajo, en muchas ocasiones sin la intervención de un agente externo. Todos los estudios hasta la fecha suelen presentar a este tipo de formación como una de las preferidas por el profesorado, además de fomentar la identidad del propio centro, como expresa en su introducción la orden que los convoca en Extremadura<sup>7</sup>: “[..] potenciando asimismo el desarrollo institucional de los propios centros como organizaciones educativas que ofrecen la mejor respuesta a los problemas socialmente relevantes y a las demandas y necesidades que la sociedad plantea en cada momento al sistema educativo”

### **2.3.2. Formación online**

Si una modalidad formativa ha irrumpido con fuerza en los últimos años es la formación a distancia. Todas las encuestas y estudios sobre formación en el ámbito educativo nos muestran un nivel de satisfacción muy elevado entre las personas que acceden a ella.

Observemos el crecimiento en usuarios que ha obtenido el departamento del Ministerio de Educación encargado de esta modalidad formativa para este colectivo en el periodo 2001-20012:

---

7 Convocatoria de Proyectos de Formación en Centros, disponible en <http://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2011/990o/11050174.pdf>

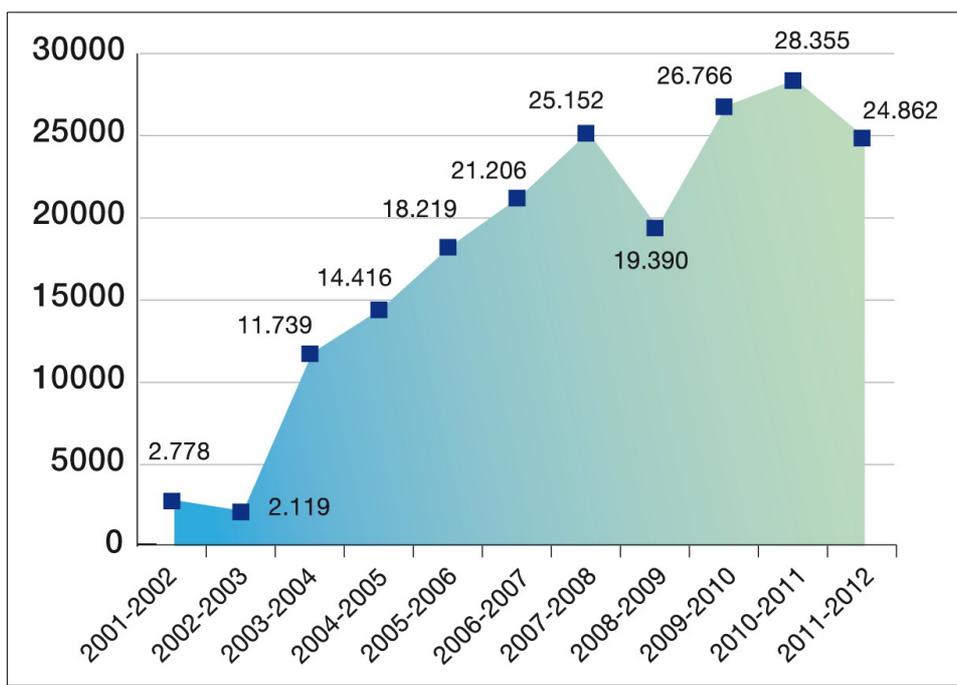


Figura 3. Evolución del alumnado online <sup>8</sup>

Obviando los movimientos descendientes, provocados por diferentes políticas de ajustes, las plazas que han ido ofertando se han cubierto año a año y con una demanda muy superior.

Dejando a un lado la cantidad, los factores cualitativos que se desprenden del estudio de las evaluaciones finales, de los informes de tutores y del análisis del propio organismo también son casi unánimes. Esta modalidad se encuentra en permanente crecimiento.

<sup>8</sup> Fuente: INTEF. <http://formacionprofesorado.educacion.es/index.php/es/servicioformacion/estadisticas-datos-y-cifras?start=1>

## 2.4. Análisis específicos sobre formación del profesorado

No siempre es sencillo encontrar información estadística al respecto, si bien contamos con los análisis que realiza, por ejemplo, la red Eurydice en Europa. En este caso, su informe de 2011 se centraba en el aprendizaje y la innovación a través de las TIC en los centros escolares europeos. Por su relación con el tema recomendamos la lectura del resumen <sup>9</sup> elaborado a tal efecto.

Otro documento que profundiza sobre la docencia actual y la influencia de las TIC y de la formación del profesorado en sus resultados es el informe Talis (OCDE, 2009). Este informe, realizado mediante una encuesta en 23 países de la OCDE arroja también resultados relevantes. Esta encuesta también cuenta con un resumen cuya lectura recomendamos. En ambos casos hemos optado por no entrar a analizar los resultados porque los propios resúmenes adjuntados son suficientemente descriptivos y para intentar contener la extensión de este texto.

## 2.5. Formación online

Analizaremos a continuación algunos factores sobre esta modalidad formativa, para asentar algunos conceptos que emplearemos a lo largo del texto.

### 2.5.1. Las características de la formación online

A la vista de este consenso cabe preguntarse por qué gusta tanto esta modalidad formativa. Cuando se consulta a los usuarios y se analizan sus respuestas y comportamientos se llega a un conjunto de conclusiones bastante evidentes:

- **Comodidad:** desde la posibilidad de hacerlo en la tranquilidad de nuestro hogar hasta el hecho de que el usuario define su calendario, todo son ventajas.
- **Autonomía:** se fomenta notablemente la autonomía con la que actúa el alumno. Si bien cuenta con diferentes apoyos, normalmente con tutores, el hecho de que no se obtenga una respuesta inmediata educa para que primero se busque la solución de forma autónoma y sólo en el caso de no obtenerla, se recurra a las ayudas de expertos.
- **Inmediatez:** el trabajo se realiza exactamente cuando se quiere empezar. No es necesario realizar un desplazamiento a otro lugar ni una preparación mayor que la de ponerse delante de un dispositivo capaz de mostrar el contenido del curso.
- **Multimedia:** en un curso bien elaborado se llega a romper la monotonía de otras modalidades formativas, a través de recursos diferentes. No sólo encontramos texto, sino diferentes propuestas visuales.
- **Ahorro:** dado que los recursos necesarios para seguir estos cursos ya están en poder del usuario, el coste que asume el usuario es prácticamente nulo. En otras modalidades es necesario realizar desplazamientos e invertir más tiempo complementario a la actividad.

Desde la óptica de su organización, las entidades encuentran también sus beneficios:

- **Coste:** el coste de formación de un alumno mediante modalidades online es notablemente menor que el de hacerlo presencialmente. Se llega a más alumnos con un menor esfuerzo de personal.
- **Acceso:** con esta modalidad resulta más sencillo llegar a un mayor número de alumnos y que

---

<sup>9</sup> El informe completo se puede localizar en la dirección [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/key\\_data\\_en.php](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/key_data_en.php) bajo el título *Key Data on Learning and Innovation through ICT at school in Europe*.

todos ellos puedan acceder con las mismas condiciones, sin costes de desplazamientos y casi sin más recursos que la inversión inicial.

- **Reutilización:** los recursos generados, así como la experiencia adquirida por el personal de la organización se reutiliza con facilidad en ediciones siguientes. El esfuerzo de mantenimiento es bajo.

### 2.5.2. Los inconvenientes

Evidentemente no todo es un camino de rosas. La formación online cuenta con sus puntos oscuros:

- No ayuda en favorecer con claridad las relaciones personales y favorece de algún modo el aislamiento del individuo. En el colectivo con el que estamos trabajando no supone un mayor problema, por el tipo de trabajo que desempeñan.
- Un bajo nivel de destrezas TIC puede acabar dando al traste con todo lo demás. De nuevo este problema es cada vez menos común en el colectivo docente.
- Es necesario encontrar los espacios y tiempos adecuados.
- Se suele realizar una aproximación concreta a los temas de estudio que permita su comprensión por parte de los usuarios, aunque siempre es posible que haya personas que encuentren esa aproximación muy compleja o excesivamente trivial.

En general encontramos técnicas para salvar la mayoría de esos inconvenientes, al menos los que corresponden de forma más directa al ámbito formativo.

### 2.5.3. Razones para un éxito

Las características positivas analizadas definen de algún modo el interés que despierta la formación online. Desde el lado organizador supone ahorro, amplia difusión y formación adecuada. Desde el lado del usuario se cubren sus necesidades formativas venciendo los inconvenientes de la formación presencial, a cambio quizás de un mayor esfuerzo por su parte. El aprovechamiento del tiempo y los recursos es más adecuado en todos los casos.

Al final del proceso encontramos que las dos partes logran un alto nivel de satisfacción y de realización.

## 2.6. Blended Learning

El término *blended learning* se puede traducir a nuestro idioma como aprendizaje híbrido o aprendizaje combinado, aportando una idea clara de su significado.

Según Graham (2006) las tres definiciones más habituales empleadas por diferentes autores son:

- Combinar modalidades formativas (o distribución de recursos).
- Combinación de métodos formativos.
- Combinación de formación presencial y a distancia.

El aprendizaje híbrido encuentra sus primeras referencias masivas hacia el año 2002 y sobre todo en el marco de la enseñanza universitaria.

La fecha de aparición no es casual, ya que uno de sus rasgos más característicos es el que establece la tercera definición, el de mezclar la tradición presencial con la formación a distancia, basada en el uso de sistemas informáticos. Otra característica, como pone de manifiesto Graham (2006) es que surge para unir dos mundos tradicionalmente separados, como es la formación presencial y a distancia. En ese periodo, a partir de 2006, es cuando el término aparece como consolidado y va tomando mayor precisión.

Por tanto, el aprendizaje híbrido o *blended learning* no es más que la combinación de modalidades formativas y la acomodación de métodos de trabajo tradicionales con sistemas de formación a distancia, generando una nueva forma de aprendizaje que se ajusta a las posibilidades con las que contamos hoy en día. Es un sistema más acorde con las tendencias sociales de distribución de tiempo, espacio y relaciones interpersonales.

Así se resume en el estudio Coulon (2009): “[...] it is clear that the preferred model for e-learning and one which is likely to remain so is the blended approach. This model provides learners with a mix of channels to access education and training. It is not only the blend of face-to-face sessions with the tutors and distance learning sessions which makes it popular”. Es decir, un conjunto de canales para acceder a la educación y a la enseñanza, no sólo un conjunto de sesiones presenciales más unas sesiones a distancia.

Puede ser tan sencillo como eso, pero al mismo tiempo, como definen Garrison y Kanuka en 2004, es un método extremadamente complejo: “*This holds true whether it be a face-to-face or a fully Internet-based learning experience. A blended learning design represents a significant departure from either of these approaches. It represents a fundamental reconceptualization and reorganization of the teaching and learning dynamic, starting with various specific contextual needs and contingencies (e.g., discipline, developmental level, and resources). In this respect, no two blended learning designs are identical. This introduces the great complexity of blended learning.*” No se trata, pues, de añadir un módulo a distancia a la formación presencial ni viceversa. Requiere un estudio más preciso.

### 2.6.1. Ventajas e inconvenientes del aprendizaje híbrido

La efectividad del aprendizaje combinado estriba en su capacidad para unir las principales ventajas de las reuniones presenciales con la formación a distancia, asíncrona, pero además su capacidad para generar un grupo cohesionado de trabajo. Lo expresa así Garrison y Kanuka (2004): “*What makes blended learning particularly effective is its ability to facilitate a community of inquiry. Community provides the stabilizing, cohesive influence that balances the open communication and limitless access to information on the Internet. Communities also provide the condition for free and open dialogue, critical debate, negotiation and agreement*”.

Diferentes autores han mostrado indicios de las mejoras de resultados obtenidos al comparar estas metodologías con los modelos más tradicionales.

Friesen (2012) contrapone con claridad las ventajas de cada uno de esos dos mundos mediante la tabla siguiente:

Physical Co-Presence	Technical Mediation
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Face-to-Face (F2F) (Graham, 2006; Stacey &amp; Gerbic, 2009)</li> <li>• Oral communication (Garrison &amp; Vaughan)</li> <li>• In-class instruction (Chase, 2012)</li> <li>• “place of the classroom” (Friesen, 2011)</li> <li>• Bricks, mortar (Schulte, 2011)</li> <li>• “a supervised brick-and-mortar location away from home” (Staker &amp; Horn, 2012)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Online (Graham, 2006; Stacey &amp; Gerbic)</li> <li>• Written communication (Garrison &amp; Vaughan, 2007)</li> <li>• Distributed learning (Graham, 2006)</li> <li>• “space of the screen” (Friesen, 2011)</li> <li>• Clicks, virtual (Schulte, 2011)</li> <li>• “online delivery of content and instruction” (Staker &amp; Horn, 2012)</li> </ul>

*Tabla 2. Contraposición entre formación presencial y mediación a distancia*

Como podemos ver, cada una de las dos partes muestra unas facetas concretas que deben ser fomentadas, por lo que al unir ambas partes obtenemos una modalidad muy completa.

En sus propias ventajas se esconden también los inconvenientes del método, con problemas como los que reflejan Reece y Lockee (2005), tales como:

- Un mayor proceso de planificación.
- Mayores problemas de gestión e implementación de la comunicación.
- Necesidad de difundir adecuadamente el programa y las expectativas que se pueden cumplir para los usuarios.
- Mayor requisito de tiempo para completar los contenidos.
- Un proceso de seguimiento de los usuarios más complejo.

### 2.6.2. Aspectos de diseño en blended learning

Evidentemente no todo son ventajas al realizar un diseño de formación basado en este modelo. Hay muchos aspectos a tener en cuenta para evitar el fracaso y mantener esas ventajas de las que hablamos intactas.

En este ámbito, Garrison y Kanuka (2004) ponen el acento en varios puntos de atención que debemos cuidar:

- Desarrollo de políticas que favorezcan esta modalidad.
- Planificación estratégica: objetivos, costes y recursos disponibles.
- Planificación operativa: que incluye aspectos como estrategias de promoción, de compartición de recursos, gestión de tecnología o un adecuado proceso de evaluación.
- Recursos disponibles: donde consideramos la disponibilidad financiera, humana y técnica.
- Planificación en el tiempo: cómo implementar los cursos. Contamos con dos opciones: en horarios y citas fijas o por el contrario con la posibilidad de realizar sesiones flexibles cuando sean requeridas.
- Asistencia: es crítico contar con el respaldo suficiente tanto para alumnos como para formadores. En este sentido, la creación de un grupo de trabajo que respalde el proceso y que cuente con la formación apropiada resultará crucial.

Una correcta atención a todos esos factores garantizará un diseño adecuado que evite los inconvenientes

del método.

Entre las diferentes aproximaciones a los aspectos de diseño, cabe destacar la propuesta de Derntl (2005) que intenta automatizar el diseño mediante una estructura de capas independientes en su esencia y conectadas entre sí. De este modo llega al esquema de la figura 4.

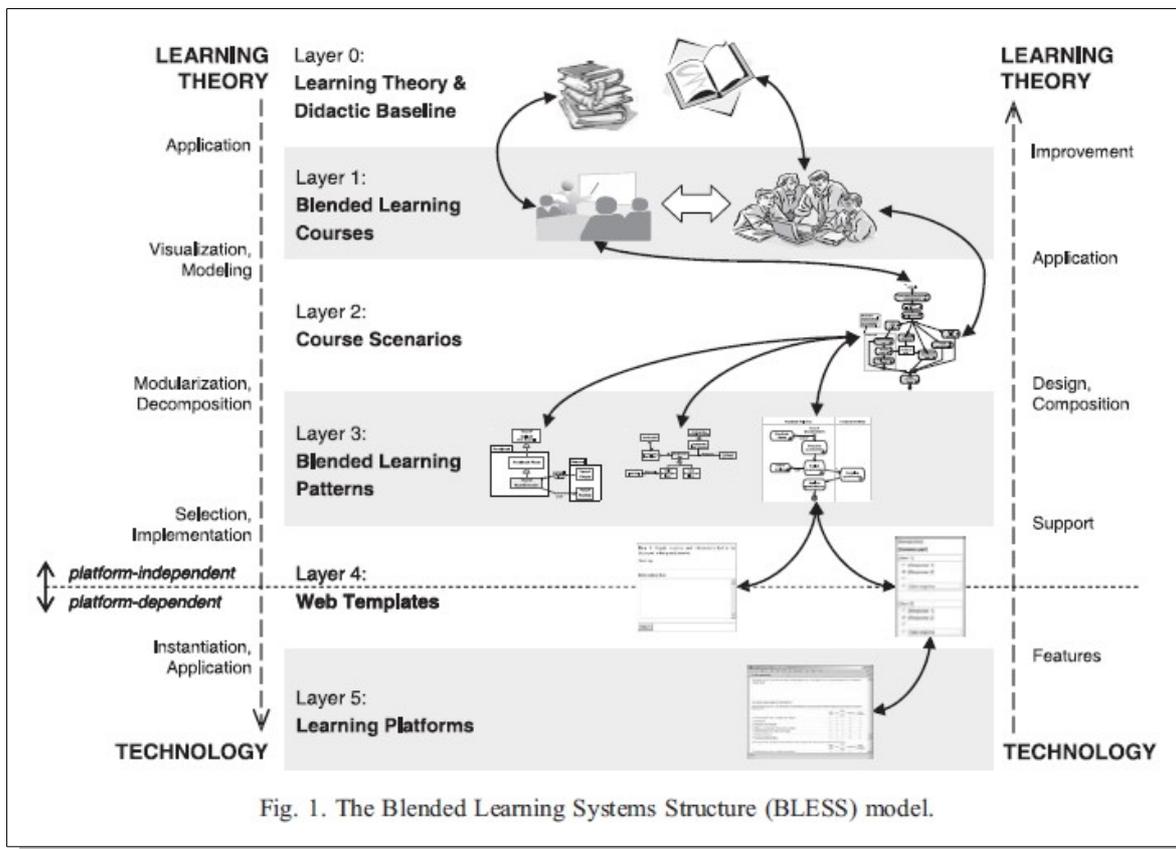


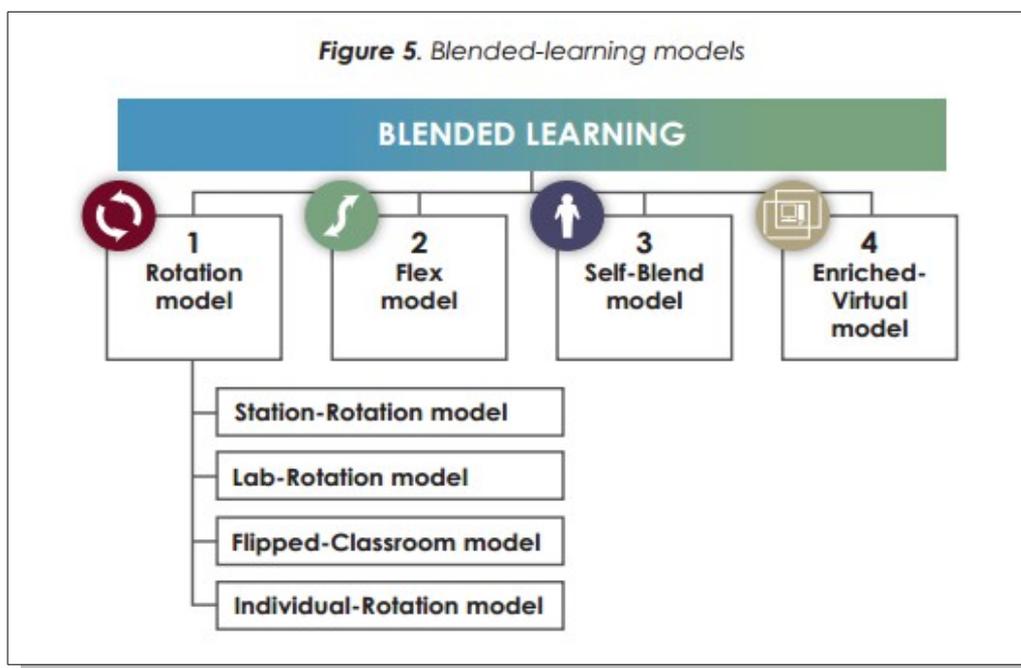
Figura 4. La pila Bless del aprendizaje combinado

En un modelo como este encontramos la ventaja de poder separar con claridad las responsabilidades y atomizar las etapas de desarrollo de una actividad basada en *blended learning*. Es una distribución valiosa para equipos en los que se produzca una estrecha colaboración entre desarrolladores web y educadores, por ejemplo.

### 2.6.3. Modelos de blended learning

Cada diseño de un aprendizaje combinado puede ser único y diferente. El principal matiz se encuentra en el equilibrio que realizaremos entre la parte presencial y la parte a distancia (entre lo offline y lo online), pero también entre el valor que le demos al uso de tecnologías y medios digitales y a la rigidez de la planificación temporal.

Varios autores expresan diferentes modelos, en los que frecuentemente se repite el modelo rotativo y el modelo flexible. Así lo expresa Stacker y Horn (2012) que define un esquema recogido en la figura 5.



*Figura 5. Modelos de aprendizaje combinado*

Friesner (2012) resume esos cuatro modelos de la siguiente manera:

- “The rotation model,” in which online engagement is combined or rather, embedded, within a range of face-to-face forms of instruction in a cyclical manner;
- “The flex model, in which multiple students are engaged primarily online, but under the supervision of a teacher who is physically present;”
- “The self-blending model,” in which students choose different courses to take independently, but do so in a setting where a supervising teacher and other students are co-present;
- “The enriched-virtual model,” in which online, virtual experiences are seen as being enriched only periodically through arrangements of physical co-presence.

En conclusión, nos moveremos entre un modelo de formación presencial normalizada en sus plazos al que añadiremos sesiones no presenciales o por el contrario en un modelo no presencial que cuenta con fechas presenciales que pueden no estar fijadas de antemano.

Bersin (2004) ordena esta formación atendiendo a su proceso temporal, dependiendo de si el programa se percibe con una secuenciación clara o por el contrario es un proceso centrado en unos contenidos básicos ampliables.

De Bersin (2004) llega Llorente (2008) a un conjunto de cinco modelos por los que podemos optar en un diseño de *blended learning*.

- *Estudio independiente: Curso de estudio independiente mediante aprendizaje electrónico, combinado con otros medios integrados.*
- *Programa dirigido por un instructor: Combinación de acontecimientos dirigidos por un instructor y actividades de estudio independiente mediante aprendizaje electrónico.*
- *Seminarios en la red: Actividades sincrónicas de aprendizaje basadas en la red.*
- *Formación en el trabajo: Demostración práctica de habilidades que deben ser aprendidas.*
- *Simulación y laboratorio: Creación de ambientes de aprendizaje que reproducen la realidad.*

Los cinco modos se podrían encuadrar en los dos espacios fijos que citaba Friesner (2012) de modelo rotativo y modelo flexible.

#### **2.6.4. Implementación de blended learning**

El estudio de modelos de *blended learning* nos permite atisbar que cada sistema al que pretendamos aplicar esta metodología requerirá un análisis específico y una toma de decisiones planificada.

Más allá de lo que apunta la lógica, como contar un con espacio físico donde realizar las sesiones presenciales y de una plataforma digital en la que distribuir el contenido online, hay otros muchos matices específicos que se deben asentar antes de comenzar.

## 2.7. Blended Learning y formación del profesorado

Tras analizar el modelo de *blended learning* podemos deducir que es un modelo que se ajustaría correctamente a las necesidades específicas de formación del profesorado, por su flexibilidad en el tiempo respetando el apoyo de su autonomía.

De hecho, consultando diferentes bases de datos de formación encontramos ya numerosos ejemplos en los que este tipo de formación se realiza de un modo no formal.

La normativa existente<sup>10</sup> sobre formación del profesorado ya contempla desde el año 2000, de una forma casi visionaria y dentro de la proverbial rigidez de las normativas estatales, una fase de formación a distancia dentro de los cursos de formación del profesorado:

*“Para la evaluación de los asistentes se tendrá en cuenta: a) La participación continuada y activa, con asistencia obligatoria del 85% de la fase presencia. Se podrá contabilizar un mínimo del 20% de fase no presencial en actividades de 30 horas de duración como mínimo, previa elaboración de una propuesta de trabajo [..]”*

A lo largo de los últimos años han sido frecuentes las actividades de formación del profesorado a distancia que incorporaban una sesión inicial para explicar los rudimentos básicos del curso.

Generalmente se centraban en la parte más técnica de los sistemas informativos que se iban a emplear.

Esos primeros modelos se han ido reemplazando por actividades formativas más complejas, en las que el trabajo a distancia se complementaba progresivamente con sesiones presenciales de recapitulación y puesta en común.

### 2.7.1. Ejemplos

El inconveniente actual de muchas de las actividades formativas que se aproximan a este modelo es que se encuentran dentro de un pequeño vacío legal, ya que no están completamente normalizadas. Esto se intenta corregir en los últimos tiempos con algunas propuestas como la que recoge la instrucción<sup>11</sup> 31/2013 de convocatoria de grupos de trabajo en Extremadura.

*“Seminario Virtual: de manera excepcional y quedando debidamente justificado en el proyecto de trabajo, se podrá optar por el formato de seminario virtual. Estos seminarios desarrollarán sus actividades de forma presencial y no presencial. Aun teniendo las mismas características y obligaciones que el resto de seminarios, también deberán cumplir los siguientes requisitos:*

- *El coordinador debe acreditar conocimientos adecuados en el manejo de la plataforma moodle para el desarrollo de su función de coordinación.*
- *Todos los miembros del seminario deberán asistir a 3 sesiones presenciales durante el desarrollo del seminario (inicial, de progreso y final), en las fechas y lugar (CPR o centro educativo) indicados en el proyecto de trabajo.*
- *El coordinador controlará y justificará el acceso de todos los miembros del seminario a la plataforma alojada en el servidor del CPR, para el desarrollo de las sesiones de trabajo no presenciales, a través del correspondiente informe de actividad, así como de la recopilación de tareas que muestre el trabajo activo de los miembros.*

---

10 Orden de 31 de octubre de 2000, (DOE de 4 de noviembre) por la que se regula la convocatoria, reconocimiento, certificación y registro de las actividades de la formación permanente del profesorado y establece la equivalencia de las actividades de investigación y de las titulaciones universitarias.

11 Instrucción 31/2013, de la Secretaría General de Educación, por la que se establece la convocatoria general de grupos de trabajo y seminarios para el curso 2013/14. Se adjunta como Anexo III.

- *Este tipo de seminario debe contar con la aprobación expresa del Servicio de Innovación y Formación del Profesorado, una vez informado el proyecto desde el CPR de referencia.”*

Con esas condiciones se establece una modalidad alternativa que permite el desarrollo de formación *blended learning*.

De esa convocatoria se derivan actividades que podemos encontrar en el curso escolar 2013/2014 actividades denominadas seminarios virtuales, como en el ejemplo de la figura:

<p><b>CPR de Badajoz</b>          Avda. de Colón, 17, 06005 BADAJOZ          Teléfono: 924014660 (44660)          Fax: 924013722 (43722)</p>		<p><b>GOBIERNO DE EXTREMADURA</b>          Consejería de Educación y Cultura          Secretaría General de Educación          Delegación Provincial de Badajoz          Unidad de Programas Educativos</p>
<h2 style="margin: 0;">“SEMINARIO VIRTUAL: TALLER AULA TIC”</h2>		
<p><b>JUSTIFICACIÓN</b></p> <p>La competencia digital es una de las ocho competencias básicas que deben adquirir nuestros alumnos en su paso por el aula. Para facilitar al profesorado el trabajo en esa competencia, es necesario realizar actividades con un enfoque práctico y directo, que permita utilizar los ordenadores con los alumnos. Se pretende que los coordinadores TIC sean capaces de implicar a sus compañeros en el empleo de las TIC. Escuelas y aulas deben contar con docentes que posean las competencias y los recursos necesarios en materia de TIC y que puedan enseñar de manera eficaz las asignaturas exigidas, integrando al mismo tiempo en su enseñanza conceptos y habilidades de las TIC. Este Seminario surgió de la necesidad de continuar el curso que iniciamos <b>PUESTA A PUNTO TIC</b>. <b>La primera reunión tendrá lugar el 4 DE FEBRERO a las 18:00 horas en el CPR</b>. En la misma se dará a conocer el proyecto de seminario, se consensuarán contenidos y se fijará el calendario de tareas.</p> <p><b>OBJETIVOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Facilitar los conocimientos necesarios para la consecución de la competencia básica centrada en el Tratamiento de la información y competencia digital por parte de nuestros alumnos.</li> <li>2. Proporcionar las herramientas básicas necesarias para incorporar el uso de las TIC en nuestro trabajo diario.</li> </ol>	<p><b>SISTEMA DE EVALUACIÓN</b></p> <p>Se hará mediante dos formas; mediante la plataforma, en la cual se hará un seguimiento de la entrega de todas las tareas propuestas y mediante las sesiones presenciales, en la que se pondrán en práctica lo aprendido.</p> <p><b>DESTINATARIOS Y CRITERIOS DE SELECCIÓN</b></p> <p>Este Seminario está dirigido preferentemente a los participantes de la actividad realizada previamente en este CPR denominada “Puesta a punto TIC” Los criterios de selección son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Profesorado que participó en dicha actividad.</li> <li>➢ Resto del profesorado.</li> <li>➢ Se atenderá el orden de inscripción</li> </ul> <p>Se establecerá un mínimo de 10 y un máximo de 20 participantes.</p> <p><b>TEMPORALIZACIÓN</b></p> <p>Se realizará desde FEBRERO de 2014 hasta MAYO de 2014. Son 30 horas de las cuales son 6 presenciales y 24 no presenciales. (Habrá tres sesiones presenciales de dos horas cada una).</p> <p><b>INSCRIPCIÓN</b></p> <p>Hasta el 31 DE ENERO DE 2014 Sólo se admitirán inscripciones on line.</p> <p><b>LISTA DE ADMITIDOS</b></p>	

*Figura 6. Convocatoria de una actividad de blended learning.*

En este caso, como se puede observar, se opta por un modelo cíclico de tres sesiones presenciales intercaladas entre las horas no presenciales.

La tendencia parece apuntar a que seguiremos viendo cada vez más actividades de este tipo. El aprendizaje combinado goza de una excelente acogida entre el profesorado que lo prueba.

## 2.8. Método de estudio

A la vista de los elementos a estudiar y del colectivo con el que queremos interactuar contemplamos la posibilidad de realizar una investigación cualitativa y analizamos varios métodos de trabajo.

### 2.8.1. Investigación cualitativa

En este estudio nuestro objetivo es llegar a entender la percepción y la visión de una serie de personas. Perseguimos, pues, un análisis fenomenológico, para entender el punto de vista de los participantes. Como afirmaba Taylor (1986), en contraste con una visión positivista de la investigación: *“El fenomenólogo lucha por [...] la comprensión en un nivel personal de los motivos y creencias que están detrás de las acciones de la gente.”*

Esa es la esencia de la metodología cualitativa, el trabajo sobre datos descriptivos, sobre lo que expresan las personas de forma natural.

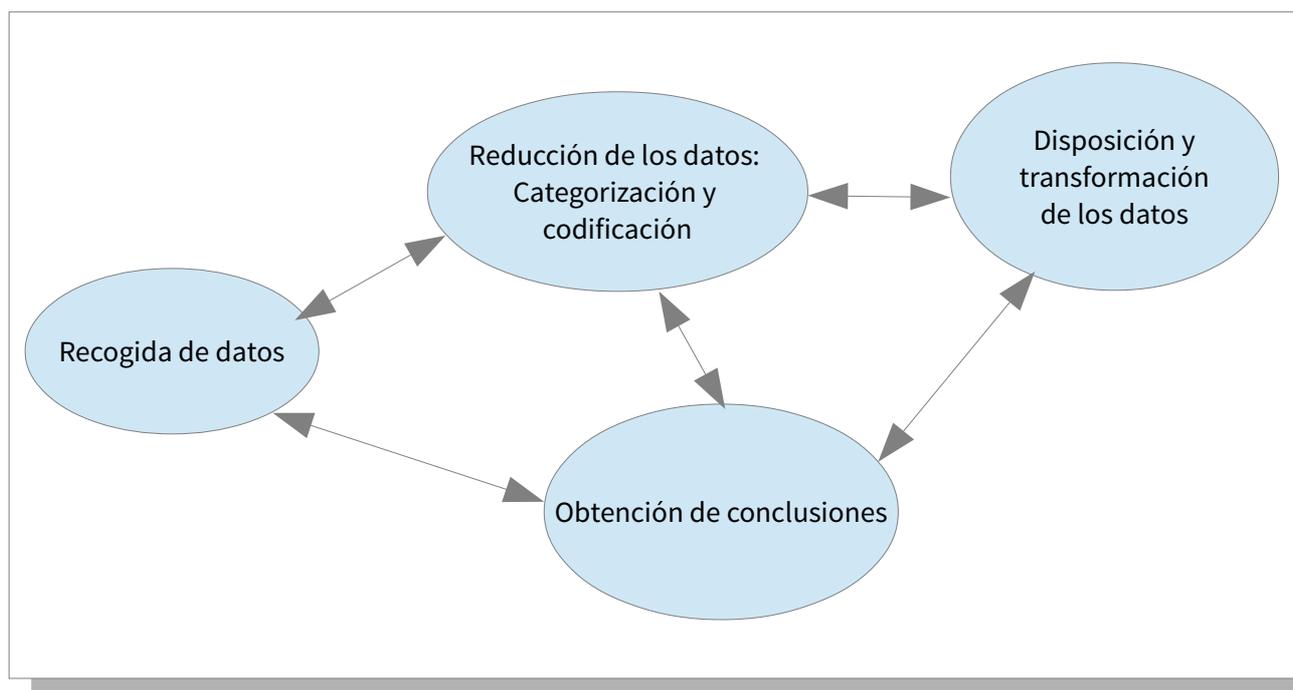
El propio Taylor (1986) definía en 10 puntos clave las características de la investigación cualitativa:”

1. *La investigación cualitativa es inductiva.*
2. *En la metodología cualitativa el investigador ve al escenario y a las personas en una perspectiva holística: Las personas son los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo.*
3. *Los investigadores cualitativos son sensibles a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objeto de su estudio.*
4. *Los investigadores cualitativos tratan de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas.*
5. *El investigador cualitativo suspende o aparta sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones.*
6. *Para el investigador cualitativo, todas las perspectivas son valiosas.*
7. *Los métodos cualitativos son humanistas.*
8. *Los investigadores cualitativos dan énfasis a la validez en su investigación.*
9. *Para el investigador cualitativo, todos los escenarios y personas son dignos de estudio.*
10. *La investigación cualitativa es un arte.”*

Se define, como se puede observar la figura de un investigador preciso y observador, que permanece próximo a la investigación empírica al tiempo que se acerca a disciplinas tradicionalmente no relacionadas con la ciencia.

La libertad de acción, sin perder el rigor, es otra característica clave de la investigación cualitativa, como refleja Rodríguez y otros (1996) *“Se utilizan relativamente pocos instrumentos estandarizados. El investigador es el principal instrumento de medida.”* de acuerdo a Miles y Huberman.

Miles y Huberman definieron en 1994 un esquema que clarifica notablemente el proceso de análisis de datos cuantitativos, que se recoge en la siguiente figura, de acuerdo con Luengo, R (2013).



*Figura 7. El proceso de análisis de datos cualitativos*

La metodología cualitativa, dentro de esa libertad a la que hacemos referencia, cuenta con unas fases que ayudan a establecer correctamente el trabajo. Siguiendo con las tesis de Rodríguez y Otros (1996) contaríamos con cuatro fases:

- Fase preparatoria.
- Fase de trabajo de campo.
- Fase de análisis.
- Fase de información.

Esta clasificación está tan asumida y cuenta con documentación tan abundante que no ahondaremos sobre ello. No obstante encontramos otras clasificaciones que detallan aún más cada parte del proceso, como la reflejada por Martín (2011), que cuenta con estos puntos recogidos de Janice Morse:

1. Fase de reflexión: donde se identifica el tema de investigación y los paradigmas a seguir en el proceso.
2. Fase de planificación: donde se selecciona el lugar, las estrategias de investigación, la muestra y donde se prepara y se elabora la cuestión a investigar junto a los pasos organizativos necesarios.
3. Fase de contacto con la realidad estudiada: que consiste en recabar datos y ubicar al investigador en el contexto de trabajo. Es una de las partes más delicadas y a la vez tiene un cierto matiz intangible.
4. Fase de recogida de datos: se toman ya los datos de la investigación, los que posteriormente se investigarán.
5. Fase de retirada: es la fase en la que el investigador se retira a si mismo del contexto, al menos de forma temporal, dado que podría volver a necesitar datos del grupo estudiado.

6. Fase de redacción del informe: donde se genera el informe final, bien argumentados para apoyar las teorías del investigador.

Estas fases describen a la perfección el procedimiento que se sigue en nuestra investigación.

### **2.8.2. Preparación de la investigación**

Tras completar las primeras fases de reflexión y la revisión de la literatura existente, que en cierto modo pueden ser asumidas de un modo más informal en su desarrollo, no así en su diseño, llegamos a una de las partes más delicadas, que es la definición de los objetivos de investigación. Según Sixto y Luengo (2011) *“Los objetivos se formulan con la pretensión de concretar y de describir las actividades que desarrollará el investigador. Se recomienda que se formulen atendiendo en primer lugar a los aspectos generales de la investigación y luego a los específicos”*.

Tampoco debemos desatender el hecho de que los objetivos deben tener su reflejo en las conclusiones, como destacan estos autores.

Este estudio sigue las pautas marcadas por Sixto y Luengo (2011), de generación de hipótesis, definición operativa de variables y selección de instrumentos y del método de recogida de datos.

### **2.8.3. Técnicas de recogida de datos**

Antes de llegar al trabajo de campo es imprescindible tener definida correctamente la técnica que emplearemos para realizar la recogida de datos. Se trata de simplificar lo que observamos de una forma metódica y susceptible de ser analizada.

En este aspecto contamos con numerosas posibilidades, como la entrevista, el uso de un cuestionario, la observación u otros procesos como la autobiografía, diarios, e incluso la interpretación de roles, como indica Cohen y Manion (2013).

Una de las técnicas de recogida de datos que podemos emplear se conoce como grupo focal o grupo de discusión. Ambos términos se emplean indistintamente en inglés, si bien en español sí se hace cierta diferenciación entre ambos términos, según la participación del moderador.

Se suelen emplear para recolectar datos de varios individuos de forma simultánea, ya que los participantes tienden a encontrarse en un ambiente que a ayuda a hablar de sus percepciones, ideas, opiniones y pensamientos (Onwuegbuzie, 2011).

### **2.8.4. Grupos focales online**

De un grupo focal podemos extraer los datos necesarios para un estudio, si bien no siempre es posible ubicar en un mismo espacio físico y en el mismo momento a grupos de personas muy dispersas geográficamente o con agendas complicadas de cuadrar.

Con la popularización en los años 90 del siglo pasado de Internet y de los medios digitales de comunicación comenzaron a surgir voces que promovían fórmulas para evitar estos inconvenientes.

Así Edmunds (1999) resume las ventajas del uso de grupos focales online en cuatro puntos:

- Menor coste.
- Llegar a una zona geográfica más amplia
- Acceso a personas difíciles de alcanzar por sus profesiones.
- Un sistema cómodo de participación.

A ello añade el anonimato y la velocidad con la que se puede completar el proceso.

Rezabek (2000) destaca igualmente los inconvenientes de estos sistemas, dado que en ocasiones puede

ser un proceso más lento que el de una reunión presencial, además de la cantidad de información que se pierde cuando no estamos viendo expresiones, actitudes, etc. Toda la información complementaria que se captura en un grupo focal tradicional.

A esto debemos añadir lo sencillo que resulta la transcodificación de los datos obtenidos a los sistemas de análisis, dado que ya se recogió en formato digital.

Es conveniente destacar que el uso de grupos focales online como técnica de recopilación de datos debe ser un proceso perfectamente medido y controlado, como manifiesta Stewart (2005): *"Although similar in many ways, covert observations of naturally occurring online group discussions fall outside the definition of an online focus group in just the same way that a covertly observed offline discussion would not be considered an offline focus group"* citando a Bloor et al. (2001).

### 2.8.5. Tipología del grupo focal online

Al decidir qué modelo se ajustará más a nuestro trabajo podemos contar con dos grandes opciones, como define Stewart (2005): los grupos síncronos y los grupos asíncronos.

Si bien en el pasado la opción de grupos síncronos permitía agilizar el proceso y envolverlo de una inmediatez que la asemejaba más al modelo tradicional, hoy en día los hábitos de los usuarios han cambiado hacia un modelo de conexión más frecuente, lo que hace que un modelo asíncrono resulte más cómodo para los participantes al tiempo que no penaliza la labor del investigador.

Esta autora destaca también las posibilidades de estudio de los grupos síncronos que nos ofrecen las herramientas actuales.

Volviendo a los grupos asíncronos, que son los que emplearemos en la investigación, se pone de manifiesto lo complejo de no poder recurrir a fuentes como la expresión, el movimiento y a todos aquellos elementos que nos proporcionan información no verbal. No obstante la autora destaca que algunos factores nos pueden ayudar a obtener información adicional, como el medio específico con el que trabajamos (que producirá una comunicación más o menos formal), el estilo (emoticonos, expresiones, uso de colores, etc.) y contenido (los términos que utilizando los participantes para expresarse).

### 2.8.6. Selección de informantes

La propia Stewart, junto a Murray y Robson definieron entre 1997 y 1998 los primeros experimentos de uso práctico de grupos de discusión online, poniendo de manifiesto lo importante y complejo que resulta la selección de miembros del grupo.

Al seleccionar a los informantes se presta gran atención a la metodología de selección. Entendemos este paso como *"una tarea continuada en la que se ponen en juego diferentes estrategias conducentes a determinar cuáles son las personas o grupos que, en cada momento del trabajo de campo, pueden aportar la información más relevante a los propósitos de la investigación"* (Rodríguez y otros), 1996.

En este caso, dado el conocimiento que tenemos del sector que estudiamos, resulta sencillo identificar y acceder a varios sujetos acordes con los atributos que buscamos, llegando a un grupo identificable con el caso ideal-típico que definen Goetz y LeCompte (1988) como *"un procedimiento en el que el investigador idea el perfil del caso mejor, más eficaz o más deseable de una población y, posteriormente, encuentra un caso del mundo real que se ajusta a aquél de una forma óptima"*.

## 2.9. El programa de análisis cualitativo empleado en la investigación

Entre las herramientas que podemos emplear para realizar una investigación cualitativa, como *NVivo* o *MaxQDA*, nos inclinamos por *WebQDA*.

WebQDA (Web Qualitative Data Analysis) es una herramienta de análisis cualitativo basada en soporte web<sup>12</sup>, por lo que permite el trabajo colaborativo, una de sus grandes fortalezas.

Según Souza (2011a), podemos emplear WebQDA para editar, visualizar, asociar y organizar documentos. Podemos crear categorías, codificar, controlar, filtrar, hacer búsquedas y consultas a los datos para responder a las preguntas de investigación. Todo ello sobre un amplio conjunto de datos no estructurados provenientes de diferentes fuentes textuales y multimedia.

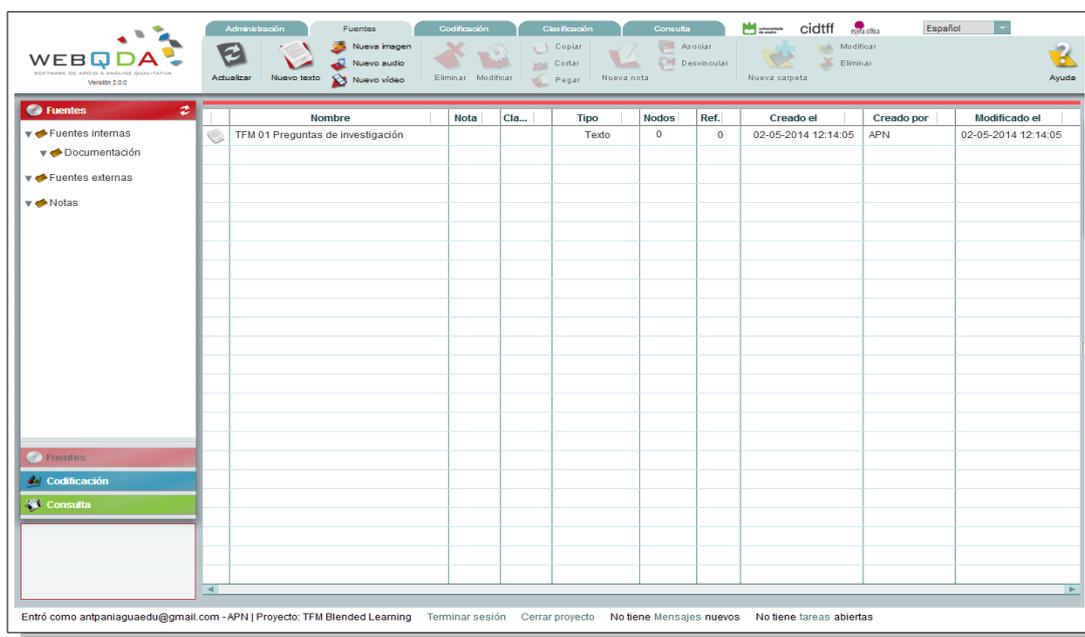


Figura 8. Espacio de fuentes de WebQDA

WebQDA se basa en la combinación de tres bloques:

- Fuentes: donde se establece la base documental fruto de la investigación, se distribuye y organizan los recursos.
- Codificación: se emplea para generar las dimensiones, los indicadores o las categorías, estableciendo relaciones con las fuentes.
- Consulta: mediante diferentes herramientas interactivas podremos extraer conclusiones de los dos pasos anteriores, hacer consultas, clasificar relaciones y construir modelos.

Sobre su utilidad indica Souza (2011b) “*ni webQDA ni ningún otro software de análisis cualitativo evita los procesos de inteligencia artificial para encontrar, interpretar o descubrir por sí mismo sean cuales sean los patrones para las inferencias y para los resultados, siendo siempre necesario un investigador crítico, creativo y analítico*”.

12 WebQDA Esta herramienta está siendo desarrollada y financiada por el Centro de investigación en Didáctica y Tecnología en la formación de Formadores (CIDTFF) de la Universidad de Aveiro y por Esfera crítica. Se encuentra la dirección <http://www.webqda.com> Esta herramienta ha sido traducida al español por el grupo de investigación CIBERDIDACT de la Universidad de Extremadura (España) que incluye como colaboradores y traductores de la versión española a los siguientes miembros: Ricardo Luengo González, Luis M. Casas García, José Luís Torres Carvalho y Vítor Lopes Godinho.

Estamos por tanto ante un sistema que nos asiste en nuestra labor, si bien la mirada del investigador será la clave para extraer las conclusiones correctas.

El flujo de trabajo con la aplicación, como quedará patente en la siguiente sección, consiste en primer lugar en incorporar las fuentes recopiladas, tanto texto como elementos multimedia, si los hubiese. Una vez incorporado el texto se procede a su codificación, empleando las diferentes utilidades del sistema para asociar partes del texto a términos específicos definidos por el investigador, ya sea como nodos c libres, en árbol o mediante algún otro método.

La tercera parte del proceso es la de la consulta, donde podremos generar la base para extraer conclusiones mediante búsquedas de texto, palabras frecuentes o ocurrencias comparativas de términos mediante matrices.

Es destacable la estabilidad de la herramienta, a pesar de ser un sistema online que realiza operaciones complejas.

# Tercera parte

Diseño de investigación

### 3. Diseño de investigación

En este apartado analizaremos los planteamientos y objetivos que nos marcamos para realizar la investigación, diseñando ya un modelo sólido de trabajo.

#### 3.1. Metodología

De lo descrito en el marco anterior, llegamos a la conclusión de que nuestro trabajo principal se centrará en extraer conclusiones de los relatos obtenidos en el grupo focal online.

En el desarrollo de la metodología que veremos a continuación seguimos este esquema concreto:

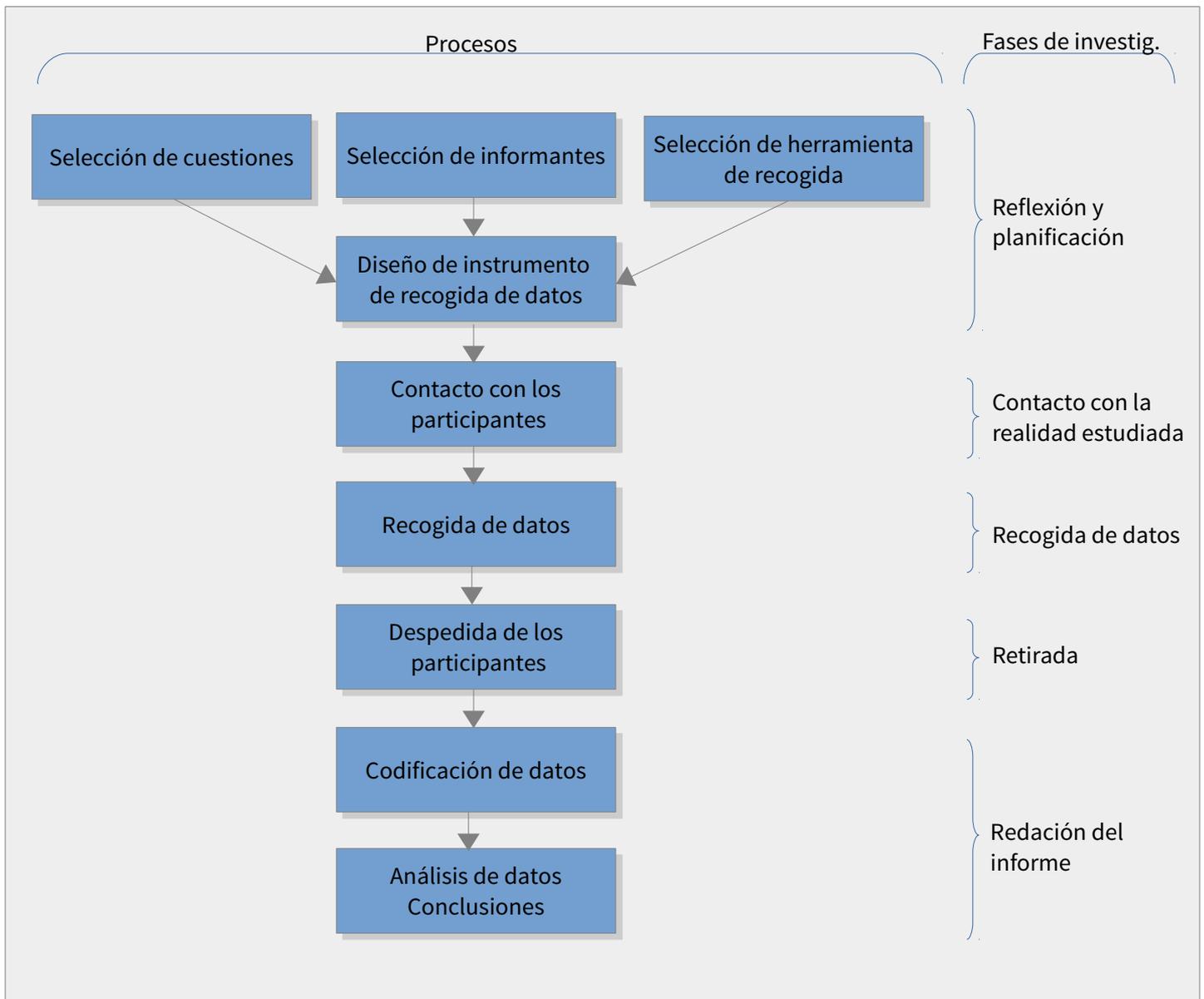


Figura 9. Proceso de investigación.

Como se puede observar el proceso se acomoda a las fases más habituales de una investigación. Cada una de estas fases vendrá descrita en los bloques siguientes.

### 3.1.1. Fase preparatoria

En una fase preparatoria diseñaremos una serie de cuestiones que iremos desglosando poco a poco en los grupos de discusión definidos para tal término.

### 3.1.2. Selección de informantes

Para nuestro sistema emplearemos un grupo de unos 6 a 8 asesores de formación permanente de Centros de Profesores y de Recursos de Extremadura. Dado que contamos con un grupo de trabajo formado en el que todos están accesibles, se planteará en ese grupo una oferta abierta de participación, seleccionando posteriormente a un grupo de ellos.

La mayoría de ellos cuentan con un perfil de asesoría TIC, por lo que se les supone familiarizados con el uso de los medios informáticos. Esto permite centrarse en el contenido y obviar lo técnico.

### 3.1.3. Detalles de la selección

En el mensaje en el que se les solicita su participación se les indica el sentido de lo que vamos a hacer, se les comunica que el objetivo es generar una investigación y que los textos que viertan se reflejarán allí, para lo que se les solicita su consentimiento. Se mantendrá el anonimato de las personas que participan.

Se crea también el compromiso de facilitarles los resultados de la investigación, por si les pueden resultar de utilidad.

En concreto éste es el mensaje que se les remitió al grupo preseleccionado, en mayo de 2014:

Hola a todos:

En esta ocasión vengo a pedir os colaboración. Como muchos sabéis estoy realizando un máster de investigación en enseñanza y aprendizaje.

#### **El trabajo**

Como trabajo de cierre del máster estoy trabajando sobre modalidades de formación para el profesorado, en concreto sobre la denominada blended learning, que es algo similar a las cosas que ya venís haciendo en algunos CPR, pero intentamos buscar un enfoque más estructurado.

Lo que voy a hacer es lanzar una serie de cuestiones a asesores de formación para, usando una técnica que se llama grupos focales, intentar sacar conclusiones sobre su visión de estas modalidades emergentes.

#### **Vosotros**

He pensado en vosotros por cercanía, porque es una modalidad muy ligada al ámbito de las TIC y porque os puede resultar una experiencia interesante, dado que se produce una pequeña **reflexión sobre el trabajo que hacemos** diariamente. No obstante, si tenéis algún compañero/a del CPR que le pueda interesar, todo el mundo será bien recibido.

#### **Método**

No se os pasaría una encuesta, sino que en un foro privado expresaríamos cada uno nuestra impresión sobre un pequeño grupo de preguntas (entre 6 y 12), estableciendo un sencillo intercambio de opiniones. **No hay que saber nada de antemano, son preguntas de vuestro día a día.** En total el proceso llevaría entre 7 y 10 días, dependiendo de lo conectados que estemos al foro.

Por supuesto, en el trabajo se respetaría vuestra privacidad y también os haría llegar las conclusiones a las que lleguemos, por si son de vuestro interés.

En fin, eso es todo. Animaos !! Hacedlo por la ciencia. :-) Os puede resultar también interesante para conocer un poco la metodología.

Para participar sólo tenéis que mandarme un correo desde una cuenta de gmail a antpaniaguaedu@gmail.com

Gracias de antemano y un saludo.

*Figura 10. Mensaje de selección de participantes*

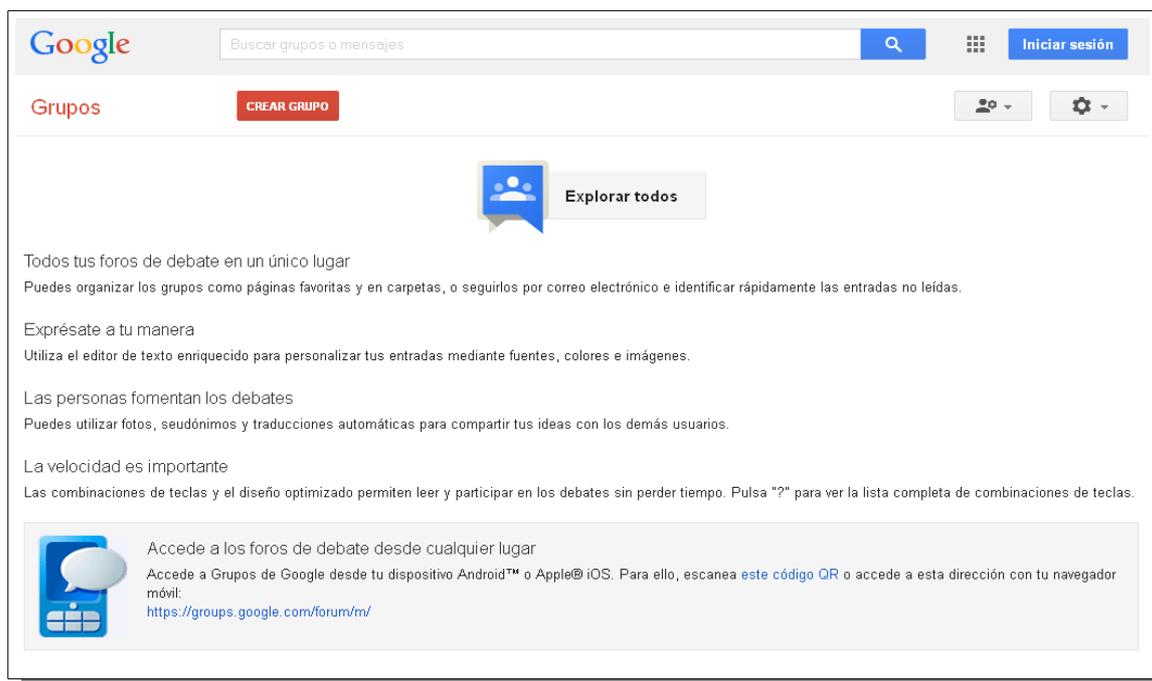
Se hizo a través de un grupo virtual que compartimos en una plataforma Moodle, que ya de por sí, casualmente, es un ejemplo de formación basada en blended learning.

## 3.2. Recogida de datos

Para la recogida de datos necesitaremos un sistema que sea a la vez versátil y cómodo de usar para los participantes. Dado que vamos a trabajar con un foro asíncrono, la solución se basa en decidir qué herramienta será la que mejor se adapte a nuestras necesidades.

### 3.2.1. Sistema informático

Centrando el modelo, emplearemos un grupo de discusión virtual basado en la herramienta web 2.0 Google Groups<sup>13</sup>, en la que los miembros del grupo tendrán acceso para debatir libremente.



*Figura 11. Página de inicio de Google Groups*

Esta herramienta sólo tiene el requisito de contar con una cuenta de usuario de Google, algo que todos los seleccionados ya tienen. Como contraprestación obtenemos un servicio gratuito, accesible y que cumple correctamente su función.

13 Google Groups está accesible en la dirección <https://groups.google.com>

El grupo se configurará como privado, dado que no se abrirá el debate a otras personas.

Técnicamente, la posibilidad de exportar los datos de un grupo en formato CSV garantiza la interoperabilidad con las herramientas de análisis que empleemos.

### 3.3. Instrumentos de obtención de datos

Para la recogida de datos, tal y como estipulamos, se elaboraron una serie de cuestiones abiertas basadas por un lado en las preguntas de investigación definidas al principio y por otras inquietudes que iban surgiendo a medida que se avanzaba en el marco teórico de la investigación. De este modo se llegó a las preguntas del apartado siguiente.

#### 3.3.1. Cuestiones para el grupo focal

##### Pregunta 1

Estamos intentando reflexionar sobre nuestra práctica como formadores y como asesores de formación. Buscamos vías para mejorar el diseño de nuestras actividades formativas. En este marco, ¿qué inconvenientes destacarías en las modalidades formativas empleadas, en concreto en los cursos presenciales y en los cursos a distancia. Destaca dos inconvenientes.

##### Pregunta 2

En el diseño y el desarrollo de actividades formativas, ¿cuáles son los principales inconvenientes que encuentras en estos factores?

- Profesorado (siendo estos los usuarios de tu trabajo):
- Administración (entendido como el apoyo necesario para realizar tu trabajo):
- Práctica (tu propio trabajo al diseñar y ejecutar las acciones formativas):

##### Pregunta 3

Intentemos completar una tabla indicando las ventajas más claras de la modalidad formativa presencial y a distancia.

Presencial	A distancia

¿Son compatibles?

##### Pregunta 4

En tu opinión, por lo que detectas del contacto con los usuarios, ¿cuáles son las modalidades formativas que más interesan al profesorado? ¿Por qué crees que es así?

##### Pregunta 5

Para los que llevamos más tiempo, ¿detectas alguna innovación en modalidades formativas en los últimos años. ¿Han modificado sus formas de diseñar acciones formativas o incorporado alguna novedad?

##### Pregunta 6

Blended Learning, explicado en pocas palabras, consiste en generar acciones formativas que combinen diferentes formas de aprendizaje presencial con aprendizaje a distancia. ¿Qué te parece el concepto? ¿Qué ventajas crees que aporta respecto al resto de modalidades?

### **Pregunta 7**

En concreto, en nuestra Comunidad Autónoma contamos con una modalidad parecida, que serían los seminarios virtuales, si bien éstos se basan en un modelo algo más rígido. ¿Has realizado alguna actividad similar? ¿Qué resultado obtuviste?

### **Pregunta 8**

Si tuviésemos que definir un modelo común de blended learning para la formación del profesorado que actualmente realizamos, ¿qué características consideras que debe tener una actividad formativa en cuanto a su relación de duración y presencialidad?

### **Pregunta 9**

¿Qué aspectos organizativos sería necesario modificar en el diseño administrativo de una actividad basada en *blended learning*? ¿Y en el diseño de sus contenidos?

### **Pregunta 10**

¿Qué herramientas tecnológicas emplearías para diseñar una actividad basada en blended learning?

### **Pregunta 11**

El aprendizaje combinado en ocasiones cae en una concepción errónea: teneos un curso presencial e intentamos anexarle un bloque a distancia y viceversa. ¿Consideras que eso aporta un valor añadido al curso? Si separamos ambas partes del curso, ¿observas alguna diferencia entre ellas o podrían mantenerse como bloques autónomos? En el segundo caso, seguramente no estemos hablando de un aprendizaje combinado.

### **Pregunta 12**

¿Cuál de los siguientes aspectos consideras más importante a la hora de realizar un buen diseño de formación basada en aprendizaje combinado?

- Desarrollo de políticas que favorezcan esta modalidad.
- Planificación estratégica: objetivos, costes y recursos disponibles.
- Planificación operativa: que incluye aspectos como estrategias de promoción, de compartición de recursos, gestión de tecnología o un adecuado proceso de evaluación.
- Recursos disponibles: donde consideramos la disponibilidad financiera, humana y técnica.
- Planificación en el tiempo: cómo implementar los cursos. Contamos con dos opciones: en horarios y citas fijas o por el contrario con la posibilidad de realizar sesiones flexibles cuando sean requeridas.
- Asistencia: es crítico contar con el respaldo suficiente tanto para alumnos como para formadores. En este sentido, la creación de un grupo de trabajo que respalde el proceso y que cuente con la formación apropiada resultará crucial.

### **Pregunta 13**

Finalmente, ¿crees que es interesante realizar este tipo de profundización en los modelos de formación o consideras que con los modelos ya existentes tenemos suficiente?

## **3.3.2. Revisión de cuestiones**

En un intento de sintetizar, se revisitaron las preguntas de enfoque y se reformularon algunas preguntas, intentando darle encaje en una matriz más específica.

Variable	Preguntas de investigación	Objetivo	Documento de obtención	Pregunta para el grupo focal
Modalidades formativas	<p>1. ¿Los gestores de formación detectan inconvenientes en las modalidades formativas que se emplean en la actualidad? ¿Pueden definir las posibles problemáticas en relación con el profesorado, la administración o su propia práctica?</p> <p>2. ¿Qué opinan los gestores de formación de la modalidad de formación a distancia? ¿Cuáles son sus defectos y ventajas? ¿y de las presenciales?</p> <p>6. Una vez explicado el concepto de blended learning, ¿qué opinión tienen los gestores de formación de esta modalidad? ¿Qué ventajas cree que aportarían respecto a otras modalidades?</p>	Búsqueda de nuevas modalidades formativas.	Grupo focal 1	<p><b>Pregunta 1. Inconvenientes de modalidades formativas.</b> Estamos intentando reflexionar sobre nuestra práctica como formadores y como asesores de formación. Buscamos vías para mejorar el diseño de nuestras actividades formativas. En este marco, ¿qué inconvenientes destacarías en las modalidades formativas empleadas, en concreto en los cursos presenciales y en los cursos a distancia. Destaca un par de inconvenientes.</p> <p><b>Pregunta 2. Ventajas de modalidades formativas.</b> Queremos reflexionar sobre las ventajas claves de la modalidad formativa presencial y a distancia. Indica algunas de las ventajas que asocies a cada modalidad. Además, ¿crees que son compatibles?</p> <p><b>Pregunta 5. Blended Learning.</b> Blended Learning, explicado en pocas palabras, consiste en generar acciones formativas que combinen diferentes formas de aprendizaje presencial con aprendizaje a distancia. ¿Qué te parece el concepto? ¿Qué ventajas crees que aporta respecto al resto de modalidades?</p> <p><b>Pregunta 6. Seminarios virtuales.</b> En concreto, en nuestra Comunidad Autónoma contamos con una modalidad parecida, que serían los seminarios virtuales, si bien éstos se basan en un modelo algo más rígido. ¿Has realizado alguna actividad similar? ¿Qué resultado obtuviste o estás obteniendo?</p> <p><b>Pregunta 7. Características de blended learning.</b> Si tuviésemos que definir un modelo común de blended learning para la formación del profesorado que actualmente realizamos, ¿qué características consideras que debe tener una actividad formativa en cuanto a su relación de duración y presencialidad?</p>
Gestores de formación	<p>4. ¿Consideran los asesores que es necesario profundizar en nuevos modelos de formación o es suficiente con los actuales?</p> <p>5. ¿Detectan alguna innovación los asesores de formación permanente en modalidades formativas en los últimos años. ¿Han modificado sus formas de diseñar acciones formativas o incorporado alguna novedad?</p> <p>9. ¿Qué aspectos organizativos sería necesario</p>	Reflexión sobre su práctica docente.	Grupo focal 1	<p><b>Pregunta 4. Innovación en las acciones formativas.</b> Para los que llevamos más tiempo, ¿detectas alguna innovación en modalidades formativas en los últimos años. ¿Habéis modificado las formas de diseñar acciones formativas o incorporado alguna novedad?</p> <p><b>Pregunta 9. Organización en blended learning.</b> ¿Qué aspectos organizativos sería necesario modificar en el diseño administrativo de una actividad basada en blended learning? ¿Y en el diseño de sus contenidos?</p> <p><b>Pregunta 8. Modalidades mixtas.</b> El aprendizaje combinado en ocasiones cae en una concepción errónea: tenemos un</p>

Variable	Preguntas de investigación	Objetivo	Documento de obtención	Pregunta para el grupo focal
	<p>modificar en el diseño administrativo de una actividad basada en <i>blended learning</i>? ¿Y en el diseño de sus contenidos?</p> <p>7. ¿Han realizado actividades que se asemejen al modelo de <i>blended learning</i>? ¿Con qué resultado?</p>			<p>curso presencial e intentamos anexarle un bloque a distancia y viceversa. ¿Consideras que eso aporta un valor añadido al curso? Si separamos ambas partes del curso, ¿observas alguna diferencia entre ellas o podrían mantenerse como bloques autónomos? En el segundo caso, seguramente no estemos hablando de un aprendizaje combinado.</p> <p><b>Pregunta 11. Interés de los gestores de formación.</b> Finalmente, ¿crees que es interesante realizar este tipo de profundización en los modelos de formación o consideras que con los modelos ya existentes tenemos suficiente?</p>
Profesorado	<p>3. ¿Cuáles consideran que son las modalidades formativas que más se ajustan a la demanda del profesorado?</p> <p>8. ¿Qué características consideran que debe tener una actividad formativa en cuanto a su relación de duración y presencialidad para que resulte atractiva para el profesorado?</p>	Revisión de modalidades formativas para acomodarlas a la demanda del profesorado.	Grupo focal 2	<p><b>Pregunta 3. Interés del profesorado.</b> En tu opinión, por lo que detectas del contacto con los usuarios, ¿cuáles son las modalidades formativas que más interesan al profesorado? ¿Por qué crees que es así?</p>
Herramientas tecnológicas	10. ¿Qué herramientas tecnológicas emplearían para diseñar una actividad basada en <i>blended learning</i> ?	Herramientas adecuadas para nuevas modalidades.	Grupo focal 2	<p><b>Pregunta 10. Herramientas.</b> ¿Qué herramientas tecnológicas emplearías para diseñar una actividad basada en <i>blended learning</i>?</p>
Alumnado				

Tabla 3. Matriz de cuestiones

De esta formulación se deduce que la variable de alumnado no tiene relevancia en nuestra investigación, por lo que se abandonará.

Otra consideración es que si contamos con voluntarios suficientes podría intentar crear dos grupos focales diferentes y plantear distintas preguntas a cada uno y algunas en común.

### 3.3.3. Conjunto final de cuestiones

Por tanto el conjunto final de cuestiones es el siguiente:

#### **Pregunta 1. Inconvenientes de modalidades formativas.**

Estamos intentando reflexionar sobre nuestra práctica como formadores y como asesores de formación. Buscamos vías para mejorar el diseño de nuestras actividades formativas. En este marco, ¿qué inconvenientes destacarías en las modalidades formativas empleadas, en concreto en los cursos presenciales y en los cursos a distancia. Destaca un par de inconvenientes.

#### **Pregunta 2. Ventajas de modalidades formativas.**

Queremos reflexionar sobre las ventajas claves de la modalidad formativa presencial y a distancia. Indica algunas de las ventajas que asocies a cada modalidad. Además, ¿crees que son compatibles?

#### **Pregunta 3. Interés del profesorado.**

En tu opinión, por lo que detectas del contacto con los usuarios, ¿cuáles son las modalidades formativas que más interesan al profesorado? ¿Por qué crees que es así?

#### **Pregunta 4. Innovación en las acciones formativas.**

Para los que llevamos más tiempo, ¿detectas alguna innovación en modalidades formativas en los últimos años. ¿Habéis modificado las formas de diseñar acciones formativas o incorporado alguna novedad?

#### **Pregunta 5. Blended learning.**

*Blended Learning*, explicado en pocas palabras, consiste en generar acciones formativas que combinen diferentes formas de aprendizaje presencial con aprendizaje a distancia. ¿Qué te parece el concepto? ¿Qué ventajas crees que aporta respecto al resto de modalidades?

#### **Pregunta 6. Seminarios virtuales.**

En concreto, en nuestra Comunidad Autónoma contamos con una modalidad parecida, que serían los seminarios virtuales, si bien éstos se basan en un modelo algo más rígido. ¿Has realizado alguna actividad similar? ¿Qué resultado obtuviste o estás obteniendo?

#### **Pregunta 7. Características de blended learning.**

Si tuviésemos que definir un modelo común de *blended learning* para la formación del profesorado que actualmente realizamos, ¿qué características consideras que debe tener una actividad formativa en cuanto a su relación de duración y presencialidad?

#### **Pregunta 8. Modalidades mixtas.**

El aprendizaje combinado en ocasiones cae en una concepción errónea: tenemos un curso presencial e intentamos anexarle un bloque a distancia y viceversa. ¿Consideras que eso aporta un valor añadido al curso? Si separamos ambas partes del curso, ¿observas alguna diferencia entre ellas o podrían mantenerse como bloques autónomos? En el segundo caso, seguramente no estemos hablando de un aprendizaje combinado.

#### **Pregunta 9. Organización en blended learning.**

¿Qué aspectos organizativos sería necesario modificar en el diseño administrativo de una actividad basada en *blended learning*? ¿Y en el diseño de sus contenidos?

**Pregunta 10. Herramientas.**

¿Qué herramientas tecnológicas emplearías para diseñar una actividad basada en *blended learning*?

**Pregunta 11. Interés de los gestores de formación.**

Finalmente, ¿crees que es interesante realizar este tipo de profundización en los modelos de formación o consideras que con los modelos ya existentes tenemos suficiente?

### 3.4. Funcionamiento de la recogida de datos

Con estos parámetros comenzamos la recogida de datos definitiva.

#### 3.4.1. División de grupos.

Dado que finalmente contamos con más colaboradores de los previstos optamos por crear dos grupos y así poder cotejar los resultados de ambos grupos:

En esta última distribución se realizaron algunos ajustes menores a las cuestiones.

Cuestión	Grupo focal 1	Grupo focal 2
1	<p><b>Cuestión 1. Inconvenientes de modalidades formativas.</b></p> <p>Estamos intentando reflexionar sobre nuestra práctica como formadores y como asesores de formación. Buscamos vías para mejorar el diseño de nuestras actividades formativas.</p> <p>En este marco, ¿qué inconvenientes destacarías en las modalidades formativas empleadas, en concreto en los cursos presenciales y en los cursos a distancia. Destaca un par de inconvenientes.</p>	<p><b>Cuestión 1. Inconvenientes de modalidades formativas.</b></p> <p>Estamos intentando reflexionar sobre nuestra práctica como formadores y como asesores de formación. Buscamos vías para mejorar el diseño de nuestras actividades formativas.</p> <p>En este marco, ¿qué inconvenientes destacarías en las modalidades formativas empleadas, en concreto en los cursos presenciales y en los cursos a distancia. Destaca un par de inconvenientes.</p>
2	<p><b>Cuestión 2. Ventajas de modalidades formativas.</b></p> <p>Seguimos reflexionando sobre las ventajas claves de la modalidad formativa presencial y a distancia.</p> <p>Indica algunas de las ventajas que asocies a cada modalidad. Además, ¿crees que son compatibles?</p>	<p><b>Cuestión 2. Ventajas de modalidades formativas.</b></p> <p>Seguimos reflexionando sobre las ventajas claves de la modalidad formativa presencial y a distancia.</p> <p>Indica algunas de las ventajas que asocies a cada modalidad. Además, ¿crees que son compatibles?</p>
3	<p><b>Cuestión 3. Interés del profesorado.</b></p> <p>En tu opinión, por lo que detectas del contacto con los usuarios, ¿cuáles son las modalidades formativas que más interesan al profesorado? ¿Por qué crees que es así?</p>	<p><b>Cuestión 3. Interés del profesorado.</b></p> <p>En tu opinión, por lo que detectas del contacto con los usuarios, ¿cuáles son las modalidades formativas que más interesan al profesorado? ¿Por qué crees que es así?</p>
4	<p><b>Cuestión 4. Innovación en las acciones formativas.</b></p> <p>¿Detectas alguna innovación en modalidades formativas en el tiempo que llevas dedicado a la formación? ¿Habéis modificado las formas de diseñar acciones formativas o incorporado alguna novedad?</p>	<p><b>Cuestión 5. Blended learning.</b></p> <p>Blended Learning, explicado en pocas palabras, consiste en generar acciones formativas que combinen diferentes formas de aprendizaje presencial con aprendizaje a distancia. ¿Qué te parece el concepto? ¿Qué ventajas crees que aporta respecto al resto de modalidades?</p>
5	<p><b>Cuestión 6. Seminarios virtuales.</b></p> <p>En concreto, en nuestra Comunidad Autónoma contamos con una modalidad parecida, que serían los seminarios virtuales, si bien éstos se basan en un modelo algo más rígido. ¿Has realizado alguna actividad similar? ¿Qué resultado obtuviste o estás obteniendo?</p>	<p><b>Cuestión 7. Características de blended learning.</b></p> <p>Si tuviésemos que definir un modelo común de blended learning para la formación del profesorado que actualmente realizamos, ¿qué características consideras que debe tener una actividad formativa en cuanto a su relación de duración y presencialidad?</p>
6	<p><b>Cuestión 8. Modalidades mixtas.</b></p> <p>El aprendizaje combinado en ocasiones cae en una concepción errónea: tenemos un curso presencial e intentamos anexarle un bloque a distancia y viceversa. ¿Consideras que eso aporta un valor añadido al curso? Si separamos ambas partes del curso, ¿observas alguna diferencia entre ellas o podrían mantenerse como bloques autónomos? En el segundo caso, seguramente no estemos hablando de un aprendizaje combinado.</p>	<p><b>Cuestión 9. Organización en blended learning.</b></p> <p>¿Qué aspectos organizativos sería necesario modificar en el diseño administrativo de una actividad basada en blended learning? ¿Y en el diseño de sus contenidos?</p>
7	<p><b>Cuestión 10. Herramientas.</b></p> <p>¿Qué herramientas tecnológicas emplearías para diseñar una actividad basada en blended learning?</p>	<p><b>Cuestión 11. Interés de los gestores de formación.</b></p> <p>Finalmente, ¿crees que es interesante realizar este tipo de profundización en los modelos de formación o consideras que con los modelos ya existentes tenemos suficiente?</p>

Tabla 4. Preguntas para cada grupo focal

Los miembros de los dos grupos recibieron este último mensaje en su suscripción:

*Una vez más, gracias por tu colaboración. En el grupo donde vamos a trabajar hay una pequeña descripción del proceso. En total se trata de debatir brevemente sobre 7 cuestiones 7. No te asustes lo más mínimo porque las respuestas te llevarán unos pocos minutos y se basan en tu experiencia, no hay que documentarse en nada. Cuando quieras podemos empezar.*

Figura 12. Mensaje de comienzo

Por su parte, al acceder, explicábamos el proceso mediante un mensaje de bienvenida:

*Bienvenidos:*

*Ante todo muchas gracias por participar. La cuestión es muy sencilla. Intento hacer una investigación cualitativa sobre una modalidad formativa, su perspectiva y su utilidad.*

*¿Qué modalidad? El Blended Learning, que para que nos entendamos consiste en combinar en una misma actividad formativa sesiones presenciales y formación a distancia.*

*¿Cómo lo vamos hacer? En lugar de recurrir a un formulario cerrado o métodos similares, vamos a trabajar con una técnica que se llama grupos focales online. Simplemente necesitamos a un grupo de expertos en un ámbito (esos sois vosotros, la gente que más sabe de formación en niveles no universitarios) y un espacio en el que debatir (que es este grupo de Google).*

*Ahora sólo se trata de que intentéis verter vuestra visión sobre 7 cuestiones, de forma abierta, debatiendo entre nosotros para, si es posible, llegar a una visión aproximada conjunta. Es clave que leáis lo que han escrito nuestros compañeros. Si pensáis que debéis hacer más de una intervención, adelante. Eso enriquece el debate.*

*En el plano logístico, sabed que el grupo está diseñado tanto para intervenir desde vuestro programa de correo electrónico como accediendo a la web del foro. Intentaremos no dilataros mucho en el tiempo, para que sea algo fluido.*

*En fin, espero que la experiencia resulte interesante y nos ayude a reflexionar sobre nuestra práctica como asesores.*

Figura 13. Explicación del proceso

Este es el aspecto de la plataforma al acceder al grupo de Aprendizaje combinado. El segundo grupo se llamaba **Aprendizaje híbrido**.

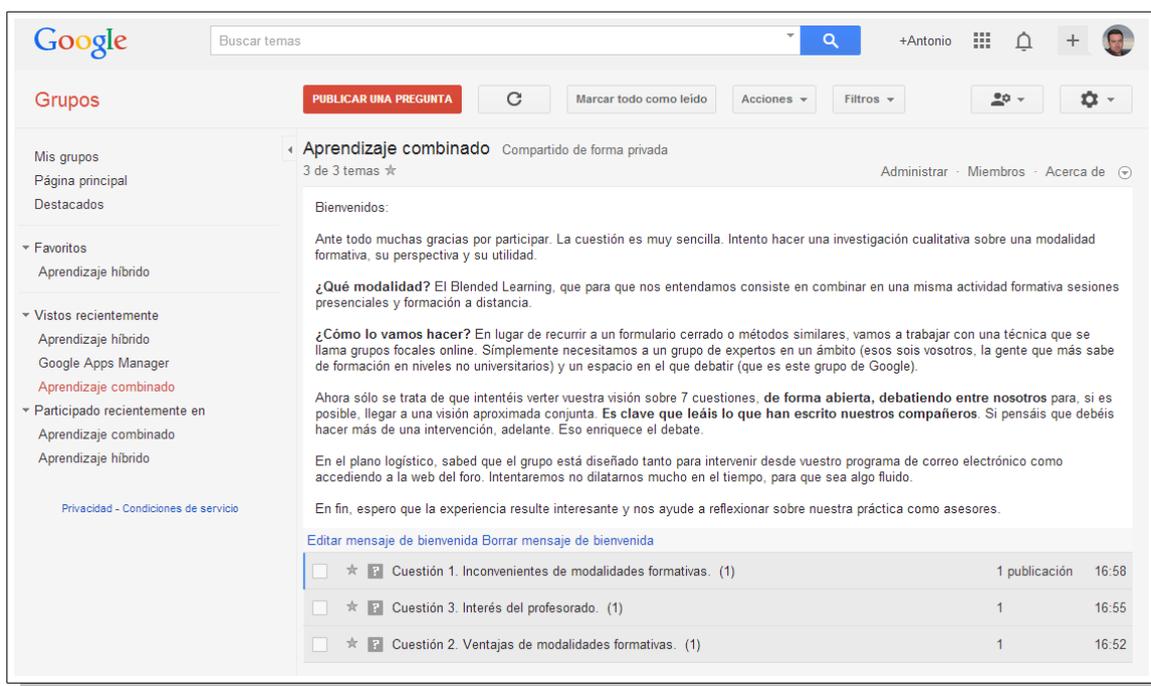


Figura 14. Página de uno de los grupos

### 3.4.2. Funcionamiento de los grupos focales

De este modo se crearon los dos grupos, el primero con 6 personas (unos días más tarde se incrementó en una persona) y el segundo con 7.

La distribución se realizó siguiendo algunos criterios de afinidad, distribución provincial y capacidad de dinamización de los miembros, intentando crear dos grupos que estuviesen equilibrados, que estableciesen debate entre ellos y que al mismo tiempo se sintiesen cómodos. La base de esta decisión estriba en el conocimiento previo que teníamos de los participantes.

Casualmente en el segundo grupo todos los miembros aceptaron la invitación en las primeras 6 horas de existencia del grupo, mientras que en el segundo caso 4 de ellos no habían comenzado su trabajo en transcurridas 12 horas.

En ambos casos al menos dos personas habían comenzado el debate.

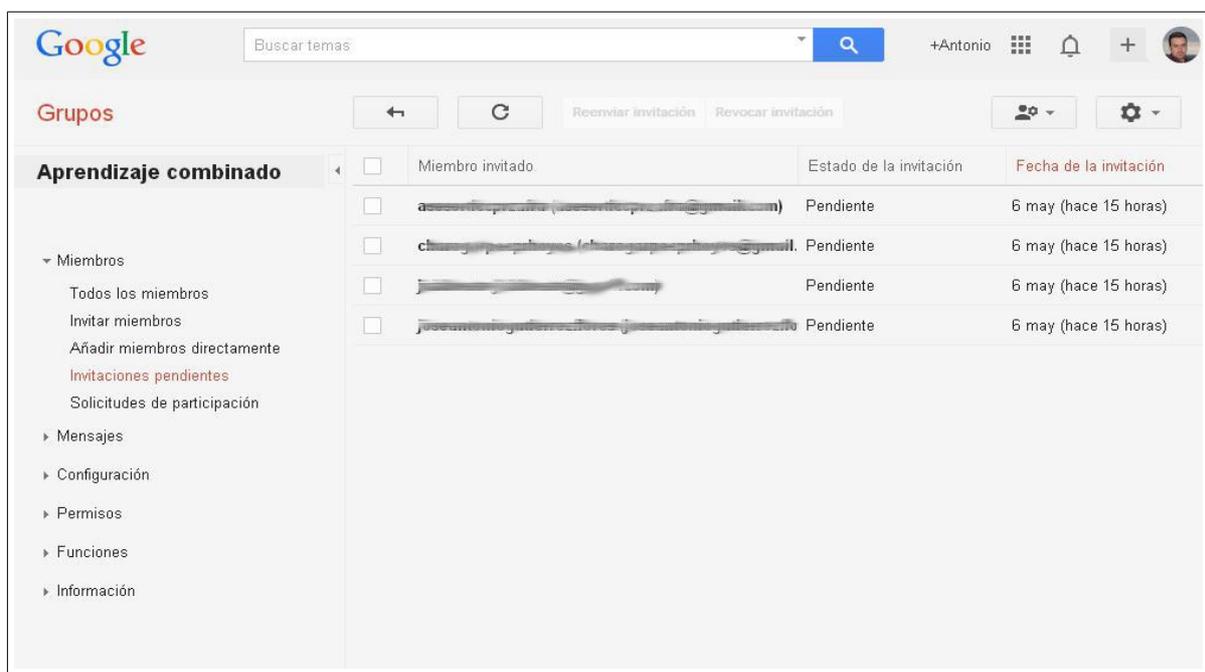


Figura 15. Miembros pendientes el segundo día

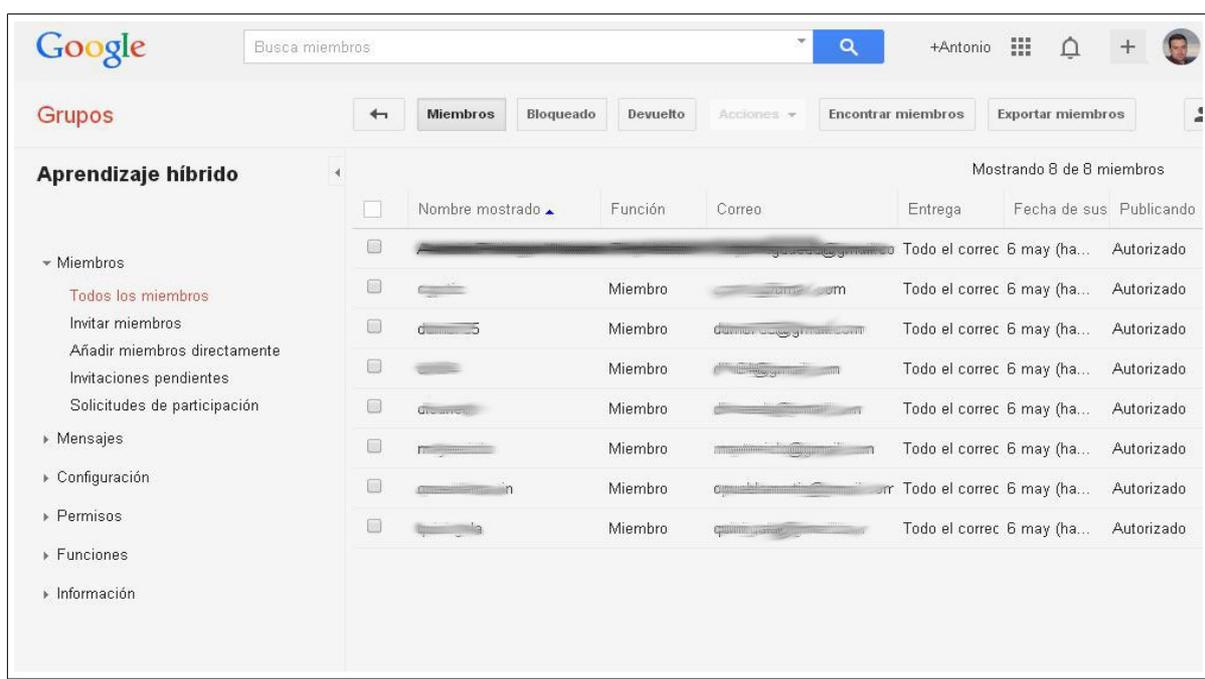


Figura 16. En el segundo grupo todos los miembros accedieron en la misma tarde. No todos intervinieron

Así entramos en la segunda semana, lanzando las tres preguntas siguientes. Durante el fin de semana algunas personas han seguido remitiendo respuestas e incluso hemos tenido una nueva incorporación al debate.

### 3.4.3. Segunda semana

Durante el primer día de las tres preguntas el ritmo de respuestas es menor, coincidiendo con un día más ajetreado en el ámbito laboral de los participantes. Este es un factor a tener en cuenta al diseñar la temporalización de los grupos.

Para animar la participación, la segunda parte fue acompañada de un mensaje intentando animar y poniendo de manifiesto que estábamos en el meridiano del trabajo.

*Superamos ya la mitad del debate. He puesto las tres cuestiones siguientes (sólo quedaría una más). Estas son de respuestas algo más breves.*

Figura 17. Mensaje en la mitad del experimento

Continuaremos recibiendo respuestas durante los días siguientes.

### 3.4.4. Preguntas finales

En el comienzo de la tercera semana lanzamos la cuestión número 7. En este punto el comportamiento de los grupos ha variado, mientras que en uno de ellos hemos seguido teniendo respuestas con normalidad, en el segundo sólo una persona contestó (además uno de los últimos días).

Durante los días intermedios no hubo intervención por nuestra parte para dejar que el debate fluyese autónomamente. Casualmente fueron días con algún festivo en medio.

Para reactivar el proceso se remitió un mensaje junto a la última cuestión:

*Llegamos ya a los últimos días con la última cuestión. Hemos tenido menos actividad últimamente, aunque más festivos. :-)*  
*Me gustaría cerrar los grupos en dos o tres días, por lo que os rogaría que plasmaseis vuestra impresión en cuanto tengáis un rato. Ánimo, que es un momento.*  
*Gracias.*

Figura 18. Mensaje para la última pregunta

### 3.4.5. Cierre de los grupos

Para atraer las últimas respuestas, se mandó una nota estableciendo el cierre de los grupos en 24 horas. Esto provocó una pequeña avalancha con las respuestas finales.

El resultado de uno de los grupos se muestra en la figura. No todos los miembros respondieron a todas las preguntas, si bien alguno respondió en más de una ocasión.

Editar mensaje de bienvenida Borrar mensaje de bienvenida			
<input type="checkbox"/>	★ ?	Cuestión 6. Modalidades mixtas.	5 publicaciones 10:25
<input type="checkbox"/>	★ ?	Cuestión 4. Innovación en las acciones formativas.	7 10:20
<input type="checkbox"/>	★ ?	Cuestión 7. Herramientas.	5 10:17
<input type="checkbox"/>	★ ?	Cuestión 5. Seminarios virtuales.	5 20 may
<input type="checkbox"/>	★ ?	Cuestión 3. Interés del profesorado.	8 20 may
<input type="checkbox"/>	★ ?	Logística (6)	6 20 may
<input type="checkbox"/>	★ ?	Cuestión 2. Ventajas de modalidades formativas.	8 12 may
<input type="checkbox"/>	★ ?	Cuestión 1. Inconvenientes de modalidades formativas.	7 12 may

Figura 19. Resultados de los grupos focales online

### 3.5. Procedimientos de análisis

De los estudios realizados en la etapa anterior, determinamos que la herramienta a utilizar para el análisis de datos será WebQDA (*Web Qualitative Data Analysis*).

#### 3.5.1. Extracción de datos

Desde los grupos focales online se procede a extraer los contenidos creados y a añadirlos en un formato que pueda ser recogido mediante WebQDA. En ese proceso se modifican exclusivamente los nombres de los participantes para mantener su anonimato, así como las referencias a sus centros de trabajo. Se utiliza una codificación sencilla:

- El moderador aparece expresado con la letra **M**.
- Los participantes se indican mediante un código **Ax** o **Bx**, dependiendo del grupo.

Todos los datos obtenidos, como el de la figura 20, se incluyen en el Anexo I.

Cuestión 7. Herramientas.	
M	¿Qué herramientas tecnológicas emplearías para diseñar una actividad basada en blended learning?
A1	Como ya he comentado, la videoconferencia y el vídeo en streaming tienen un alto potencial. También las herramientas de colaboración como el Drive para compartir documentos está funcionando estupendamente entre los Grupos de Trabajo y Seminarios. El Calendar para la organización de eventos se hace imprescindible. Cuando tengo que explicar algo a algún docente, en vez de explicárselo, grabo la pantalla con el procedimiento y le mando la película con Camtasia, Screen cast-o-matic o cualquier otro software de captura (incluso el de la pizarra digital). Obviamente, sin prescindir de las herramientas que estamos usando ahora como Moodle.
A3	Hola, utilizaría la que hemos utilizado hasta ahora, Moodle, a través de él haría el diseño de la actividad mixta.
A7	Esta es fácil... y creo que está casi contestada. Además de lo que comentan A3 y A1, añadiría el uso de marcadores sociales (Diigo) para

Figura 20. Texto codificado

En este formato de texto plano, la importación en WebQDA se convierte en un proceso sencillo.

En una primera fase se distribuyen los datos en fuentes internas, generando un texto para cada pregunta de cada grupo, como se muestra en la figura.

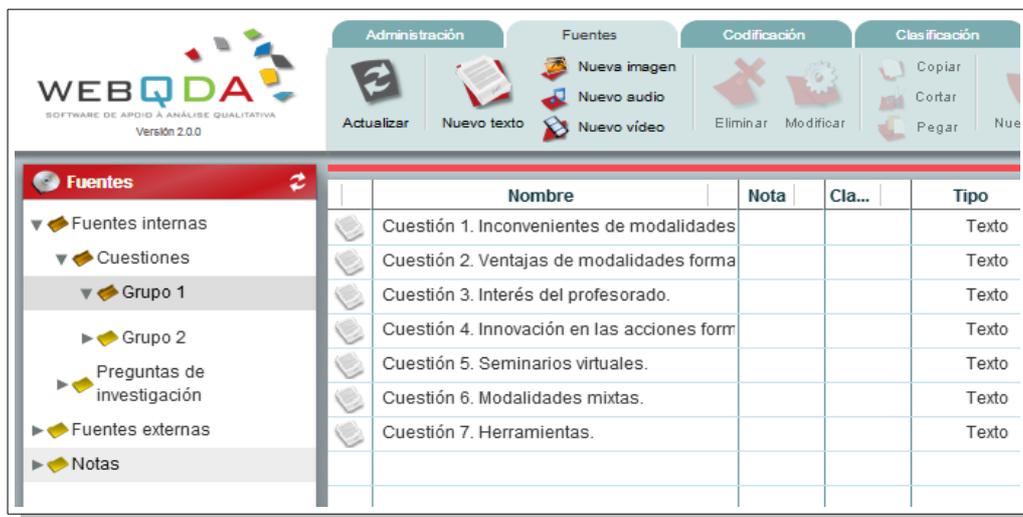


Figura 21. Datos incorporados a WebQDA

### 3.5.2. Codificación de datos

Cuando las fuentes han sido completadas podemos comenzar el proceso de codificación de los datos. De este modo iremos incorporando significado al texto para que nos sirva de apoyo en los pasos siguientes. Para ello crearemos nodos o categorías en las que insertaremos frases o palabras con significado para nuestra investigación.

Podemos emplear cuatro estructuras diferentes, como se muestra en la figura 22, según el sentido que busquemos:

- Codificación interpretativa: usaremos nodos libres o nodos en árbol para analizar los datos mediante dimensiones, categorías, construcciones, etc. Cada nodo representará una idea que queramos estudiar.
- Codificación descriptiva: se realiza mediante descriptores y clasificaciones con el objetivo de presentar características y contextos específicos de los datos, como género, edad, etc. Datos más concretos, en conclusión.



Figura 22. Clases de codificación

Una vez elegido el modelo apropiado iremos definiendo bloques de texto en los nodos o clasificaciones seleccionados.

Cada codificación se estructura, por su parte en uno de estos tres modos:

- Sistema previo: donde ya contamos con las variables predefinidas.
- Sistema emergente: en el que las variables van surgiendo como resultado del contenido analizado.
- Sistema mixto: en el que contamos con un sistema definido previamente que se complementa con nuevos resultados.

En nuestro caso empleamos un sistema mixto, donde la estructura previa de preguntas de estudio fue complementándose con otros aspectos al tratar el texto.

De todo este estudio llegamos a una estructura de nodos en árbol que se recoge en la figura 23.

Nombre	Tipo	Referencias
Administración educativa	Codificación	11
Gestores de formación	Codificación	57
Innovación	Codificación	20
Problemas	Codificación	23
Soluciones	Codificación	27
Herramientas	Codificación	21
Herramientas informáticas	Codificación	17
Medios	Codificación	9
Moodle	Codificación	3
Modalidades formativas	Codificación	1
Modalidades clásicas	Codificación	0
Curso	Codificación	56
Inconvenientes	Codificación	28
Ventajas	Codificación	27
Curso a distancia	Codificación	56
Inconvenientes	Codificación	30
Ventajas	Codificación	27
Formación en centro	Codificación	10
Inconvenientes	Codificación	1
Ventajas	Codificación	7
Modalidades modernas	Codificación	0
Blended Learning	Codificación	31
Formato	Codificación	33
Inconvenientes	Codificación	4
Ventajas	Codificación	9
Seminarios virtuales	Codificación	15
Inconvenientes	Codificación	7

Figura 23. Nodos en árbol en WebQDA

Podemos observar en la figura 24 un texto completamente codificado dentro de WebQDA.

Estamos intentando reflexionar sobre nuestra práctica como formadores y como asesores de formación. Buscamos vías para mejorar el diseño de nuestras actividades formativas.

En este marco, qué inconvenientes destacáis en las modalidades formativas empleadas, en concreto en los cursos presenciales y en los cursos a distancia. Destaca un par de inconvenientes.

A3  
Hola, si nos referimos a la modalidad de cursos presenciales tal y como los solemos realizar, el inconveniente principal es tener que trabajar no solo por la mañana en el centro sino también por las tardes en el CPR, y no una tarde sino dos, que si las unimos a la tarde que toca en el centro el profesorado de Primaria, para la gran mayoría resulta muy difícil compaginar todo, además ahora tenemos que sumar la EODR. En relación a los cursos a distancia el inconveniente que ve el profesorado es que aunque parezca mentira, para muchos seguir un curso solo desde su casa es un mundo, lo es encender el ordenador, cuanto más hacer el curso.

Esto se ve en cuanto al tipo de modalidad que planteas, sin nombrar falta de interés, temáticas super repetidas, etc.

A1  
Creo que el modelo que estamos siguiendo (el mismo desde que soy docente) está ya un poco sobeolito. Habría que renovarlo paulatinamente, por un lado, hacia las líneas prioritarias marcadas por la Consjería, y por otro atendiendo a las necesidades formativas de los docentes. Se nos llena la boca hablando de números (que si hemos formado no se cuantos miles de profesores, que si esa enseñanza llega a no se cuantos miles de alumnos...) pero si reflexionamos y miramos los informes de evaluación, tanto nacionales como internacionales, vemos que estamos a la cabeza en horas de formación a los docentes, y sin embargo a la cola de el aprovechamiento por parte de los alumnos. Nos congratulamos de la escueta formación que damos, pero no nos preocupamos de si esa formación llega al aula. Es decir, no se evalúa esa formación.

Por otro lado cuando decimos que hemos formado a 1.000 profesores (por poner un ejemplo), no es cierto. Hemos formado a 200 profesores 5 veces. Que son los que vienen al CPR a formarse. Tenemos un número de seguimientos de cursos docentes preocupados por su calidad y sin embargo tenemos muchos docentes que no se forman en absoluto.

Un ejemplo (verificado): Un docente que 2 de los 6 años del severno, coge a un maestro en prácticas. Le dan 60 horas cada año. Encima se encarga de las clases cuando está el maestro en prácticas. Pues ya tiene sus 120 horas para el severno, ¿a la formación?

Creo que la solución es crear un itinerario formativo obligatorio para todos los docentes, donde las horas de formación, a lo largo de los 6 años, deban tener X horas de las X horas de competencias básicas, X horas de inteligencia emocional, etc.

Por otro lado, modificar la normativa, premiando al que se forma. No con dinero. Está demostrado psicológicamente que el aumento económico queda asimilado a los pocos meses y el efecto "tolerancia" queda anulado. Pongo un ejemplo. El maestro con más antigüedad, elige la tutoría primero. Normalmente las clases de 5ª y 6ª son las más cómodas para un maestro mayor. Este maestro elige un aula con pizarra digital instalada, pero como no sabe manejarla, la alimona y se la usa en todo el año, negando ante cualquier otro docente preparado tecnológicamente, que si la usará, pero al ser de menor edad no le corresponde elegir esa tutoría. La actual normativa permite eso.

La solución sería marcar dichas aulas con un sello TIC. Por ejemplo: Aula de 5ª, un BT en TIC. Todo docente que quiera esa tutoría, debería tener acreditado un BT. Si no lo tienes, otro compañero estaría por delante. Se selecciona el conocimiento a la antigüedad.

A4  
Buenas tardes.  
Coincido con A3 en que el horario laboral con las tardes de trabajo no ayuda y supone mucha dificultad, pero creo que también se utiliza como excusa para no

Figura 24. Texto codificado

Con los datos ya recopilados se procedió a su codificación asociando cada parte del texto a un nodo. El conjunto de nodos originales se fue complementando con algunos más tras la lectura del texto. De este modo, la clasificación completa es la siguiente:

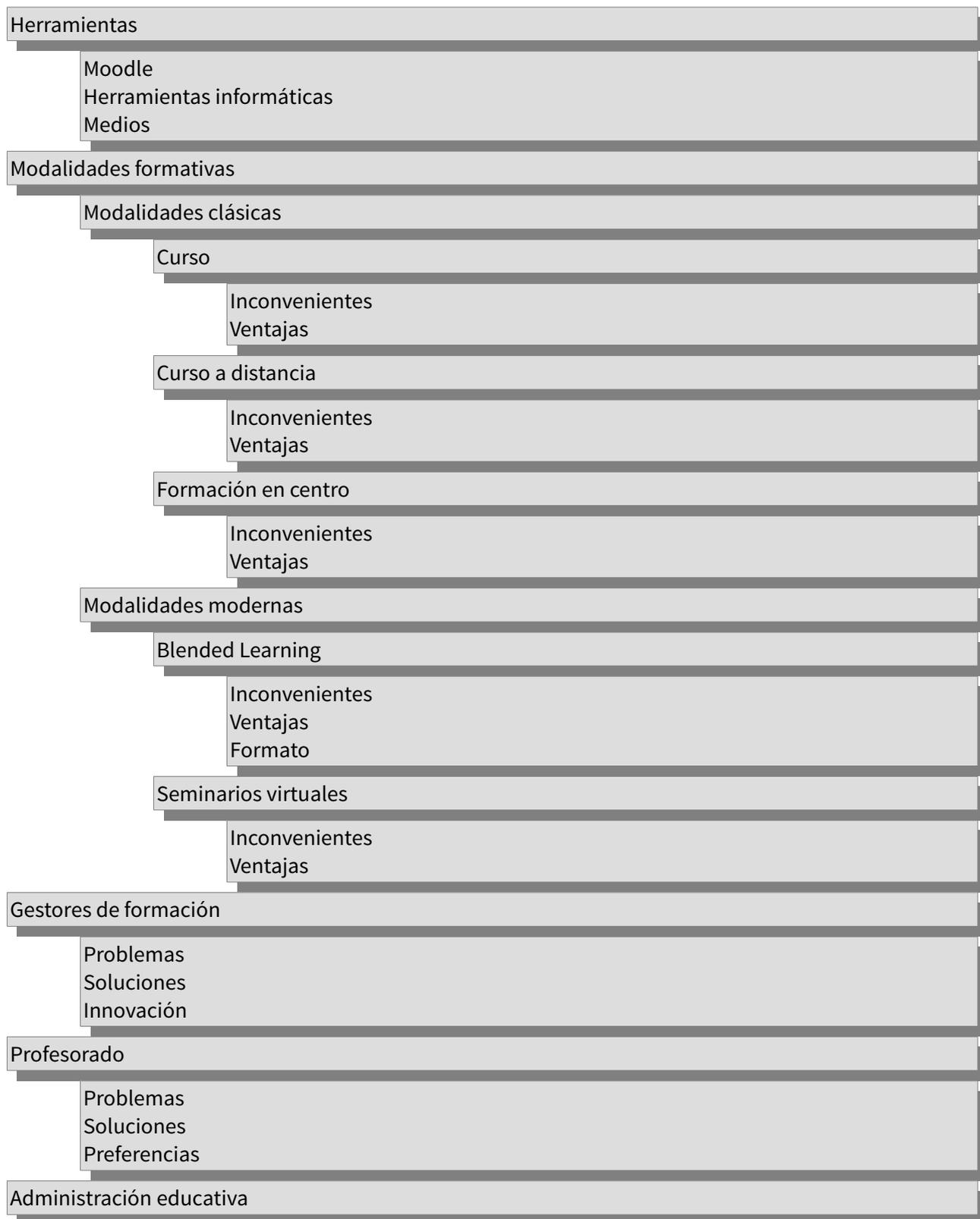


Figura 25. Nodos en árbol

Como se puede observar hay una relación clara entre los nodos principales y las variables en estudio. A

ellas se incorporó algún aspecto relevante más que emanaba del texto, como las apreciaciones sobre la Administración educativa, sobre innovación en la propia práctica, etc.

### **3.5.3. Análisis de datos**

El proceso de análisis de datos se realiza utilizando las herramientas internas de WebQDA. Para ello empleamos prácticamente todas las herramientas disponibles, complementándolas con algunas más como una hoja de cálculo LibreOffice Calc o alguna herramienta web como Wordle<sup>14</sup>.

## **3.6. Resumen**

Como principales acuerdos de esta fase se destaca que se empleará una técnica de recogida de datos basada en los grupos focales online, mediante un espacio compartido en Google Groups y se contará con la colaboración de un grupo de asesores de formación permanente de CCPRR de Extremadura. Los resultados se analizarán mediante webQDA.

En el bloque siguiente analizaremos los datos con detenimiento.

---

14 Wordle está disponible en la dirección <http://www.wordle.net/>

# Cuarta parte

Estudio

## 4. Estudio

---

### 4.1. Introducción

De los datos recabados comienza un proceso de análisis que nos lleve a una última fase de toma de decisiones. Si bien buena parte del proceso ya se ha descrito, conviene recordar que el punto de partida es el conjunto de textos extraídos de los grupos focales y que en un primer término han sido tratados con las herramientas que nos facilita WebQDA.

### 4.2. Contextualización

También hemos hablado con anterioridad de la selección de informantes, aunque conviene matizarla aún más. El estudio se ha realizado en el seno de la Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Extremadura, a través de asesores de formación permanente que voluntariamente han accedido a participar.

En concreto se trata de 15 asesores de formación permanente de un total de 13 Centros de Profesores y de Recursos de Extremadura. Todos ellos cuentan con el perfil de Tecnologías de la Información y Comunicación y su experiencia en el campo de la formación del profesorado va desde unos 15 años hasta sólo un par de ellos. Durante un mes aproximadamente fueron respondiendo a las cuestiones planteadas sin ningún tipo de directriz diferente a las expresadas en este documento.

Dado lo numeroso del grupo se optó por generar dos grupos diferentes de 8 y 7 participantes, a los que se les plantearon tres preguntas comunes y cuatro diferentes.

El motivo de esta selección es que todos ellos tienen una fuerte vinculación con la formación y su faceta TIC hace que en los últimos años hayan sido la punta de lanza en la innovación y la apuesta por modalidades formativas más acordes con los tiempos actuales.

### 4.3. Descripción de las actividades

Como también se ha descrito la actividad ha consistido en enviar una lista de preguntas progresivamente a un espacio web basado en un foro para recoger sus impresiones sobre diferentes temas.

### 4.4. Resultados

Del trabajo anterior se desprenden los siguientes resultados.

#### 4.4.1. Términos más empleados

Empleando la herramienta WebQDA hemos extraído los términos más empleados por cada grupo. Se muestran las tablas una vez eliminadas las palabras vacías.

Palabra	Repetición
formación	69
curso	46
distancia	41
cursos	36
modalidad	32
presencial	31
docentes	21
horas	20
presenciales	20
centro	18
trabajo	17
profesorado	16
sesiones	15
tiempo	15

*Tabla 5. Palabras más comunes del grupo 1.*

Palabra	Repetición
formación	69
distancia	41
presencial	38
cursos	25
modalidades	25
modalidad	24
aprendizaje	18
formativas	18
profesor	18
actividades	17
inconvenientes	17
presenciales	16
ventajas	16
horas	15
trabajo	15

*Tabla 6. Palabras más comunes del grupo 2*

Las similitudes son muchas, como se puede observar. En conjunto, los términos más empleados son los siguientes:

Palabra	Repetición
formación	152
distancia	96
presencial	80
cursos	69
curso	66
modalidad	65
formativas	54
modalidades	53
aprendizaje	42
trabajo	40
presenciales	39
profesorado	39
inconvenientes	36
horas	35
ventajas	34
actividades	33
tiempo	33
docentes	27
profesor	27
actividad	26

Tabla 7. Palabras frecuentes de los dos grupos

En la tabla 7 se pueden ver cuáles son los temas más recurrentes que se ponen de manifiesto en el texto. Podemos también obtener una representación más visual de esa misma información.



Figura 26. Nube de etiquetas con los términos más comunes.

#### 4.4.2. Distribución de ocurrencias por variables

Si observamos las cuatro variables principales de nuestra investigación podemos observar en qué preguntas se tocan.

Matriz	Herramientas	Modalidades formativas	Gestores de formación	Profesorado
<b>Grupo 1</b>				
Cuestión 1. Inconvenientes de modalidades formativas.	X	X	X	X
Cuestión 2. Ventajas de modalidades formativas.		X	X	X
Cuestión 3. Interés del profesorado.		X	X	X
Cuestión 4. Innovación en las acciones formativas.		X	X	
Cuestión 5. Seminarios virtuales.		X	X	X
Cuestión 6. Modalidades mixtas.		X	X	X
Cuestión 7. Herramientas.	X			
<b>Grupo 2</b>				
Cuestión 1. Inconvenientes de modalidades formativas.	X	X	X	
Cuestión 2. Ventajas de modalidades formativas.		X	X	
Cuestión 3. Interés del profesorado.		X	X	X
Cuestión 4. Blended learning.				
Cuestión 5. Características de blended learning.				
Cuestión 6. Organización en blended learning.		X	X	
Cuestión 7. Interés de los gestores de formación.		X	X	X

Tabla 8. Ocurrencias de las variables principales

Junto a ella hemos definido una variable adicional que se centra en el papel que juega la regulación normativa y la administración en el desarrollo de nuevas modalidades formativas.

Matriz	Herramientas	Modalidades formativas	Gestores de formación	Profesorado
<b>Grupo 1</b>				
Cuestión 1. Inconvenientes de modalidades formativas.	X	X	X	X
Cuestión 2. Ventajas de modalidades formativas.			X	X
Cuestión 3. Interés del profesorado.			X	X
Cuestión 4. Innovación en las acciones			X	

formativas.				
Cuestión 5. Seminarios virtuales.			X	X
Cuestión 6. Modalidades mixtas.			X	X
Cuestión 7. Herramientas.	X			
<b>Grupo 2</b>				
Cuestión 1. Inconvenientes de modalidades formativas.	X		X	
Cuestión 2. Ventajas de modalidades formativas.			X	
Cuestión 3. Interés del profesorado.			X	X
Cuestión 4. Blended learning.				
Cuestión 5. Características de blended learning.				
Cuestión 6. Organización en blended learning.			X	
Cuestión 7. Interés de los gestores de formación.			X	X

Tabla 9. Ocurrencia de la variable administración

Como se puede observar, aunque no era un tema derivado directamente de las preguntas, su aparición ha sido constante

Matriz	Administración educativa
<b>Grupo 1</b>	
Cuestión 1. Inconvenientes de modalidades formativas.	
Cuestión 2. Ventajas de modalidades formativas.	
Cuestión 3. Interés del profesorado.	
Cuestión 4. Innovación en las acciones formativas.	X
Cuestión 5. Seminarios virtuales.	X
Cuestión 6. Modalidades mixtas.	
Cuestión 7. Herramientas.	
<b>Grupo 2</b>	
Cuestión 1. Inconvenientes de modalidades formativas.	
Cuestión 2. Ventajas de modalidades formativas.	X
Cuestión 3. Interés del profesorado.	
Cuestión 4. Blended learning.	X
Cuestión 5. Características de blended learning.	X
Cuestión 6. Organización en blended learning.	X
Cuestión 7. Interés de los gestores de formación.	

Tabla 10. Referencias a administración educativa y normativa.

### 4.4.3. Estudio de variables

Queda patente, por tanto, que los grupos focales se han ceñido con claridad a los temas indicados. A continuación discerniremos el enfoque que le han dado a cada uno de ellos según nuestro análisis:

#### Variable 1. Modalidades formativas

Variable	Concepto			Referencias
Modalidades formativas	Modalidades clásicas	Curso	Inconvenientes	28
			Ventajas	27
		Curso a distancia	Inconvenientes	30
			Ventajas	27
		Formación en centro	Inconvenientes	1
			Ventajas	7
	Modalidades modernas	Blended Learning	Inconvenientes	4
			Ventajas	9
			Formato	33
		Seminarios virtuales	Inconvenientes	7
Ventajas	4			

Tabla 11. Variable Modalidades formativas

Se aprecia cierta facilidad para describir las modalidades más populares, tal y como se les solicitaba. Es destacable que en la modalidad similar a *blended learning* que ya están trabajando aparecen más inconvenientes que ventajas.

Por otro lado, es notable también la abundancia de propuestas de formato para diseñar una modalidad de *blended learning*. En el transcurso de los debates se apreciaban muchas aportaciones en este sentido.

#### Variable 2. Gestores de formación

Variable	Concepto	Referencias
Gestores de formación	Problemas	23
	Soluciones	27
	Innovación	29

Tabla 12. Variable Gestores de formación

A la vista de los comentarios de los asesores sobre su propia práctica, me pareció conveniente destacar cómo junto a la problemática que encontraban, muy abundante, el número de soluciones era igualmente alto, así como propuestas de mejora e innovación en su trabajo.

#### Variable 3. Profesorado

Variable	Concepto	Referencias
Profesorado	Problemas	19
	Soluciones	5
	Preferencias	12

Tabla 13. Variable Profesorado

El profesorado no ha sido en todas las respuestas el centro de atención, si bien surge recurrentemente.

Aquí prevalece la problemática endémica de la formación del profesorado. Se recoge también con bastante fidelidad las preferencias en lo que se refiere a la formación por parte del profesorado desde la óptica del formador.

#### Variable 4. Herramientas

Variable	Concepto	Referencias
Herramientas	Moodle	3
	Herramientas informáticas	17
	Medios	9

Tabla 14. Variable Profesorado

En esta variable se consideró interesante conocer el número de veces que citaba a Moodle como la base de un modelo de *blended learning*. Se produjo un número significativo, dado lo poco que incidimos en la temática de las herramientas TIC. Junto a esa respuesta también clasificamos aquellas referencias a otras herramientas informáticas o a medios y metodologías generales.

#### Otras variables. Administración educativa

Variable	Concepto	Referencias
Administración educativa	Administración educativa	11

Tabla 15. Variable Administración educativa

Como venimos comentado, las referencias a las regulaciones normativas eran tan frecuentes que parecía lógico recopilarlas en una nueva variable. En total encontramos 11 valoraciones al respecto.

Todas estas referencias se encuentran clasificadas en el Anexo II correspondiente.

# Quinta parte

Análisis de resultados

## 5. Análisis y discusión de resultados

Tomando las tablas y variables anteriores comenzamos el análisis cualitativo de los datos, retomando a su vez las preguntas de investigación formuladas al comienzo de este trabajo.

### 5.1. Modalidades formativas

En este punto nos planteamos varias cuestiones destinadas a buscar en conjunto nuevas modalidades formativas.

#### 5.1.1. Modalidades clásicas

Ante la cuestión de si los gestores de formación detecta inconvenientes en las modalidades formativas actuales y si se puede definir esa problemática encontramos una abrumadora respuesta con los habituales problemas. Entre los más citados respecto a la formación presencial:

- Carga horaria y desplazamientos.
- Formación en horario de tarde.
- Conciliación familiar.
- Rigidez en el modelo.

La figura recoge algunos de esos comentarios:

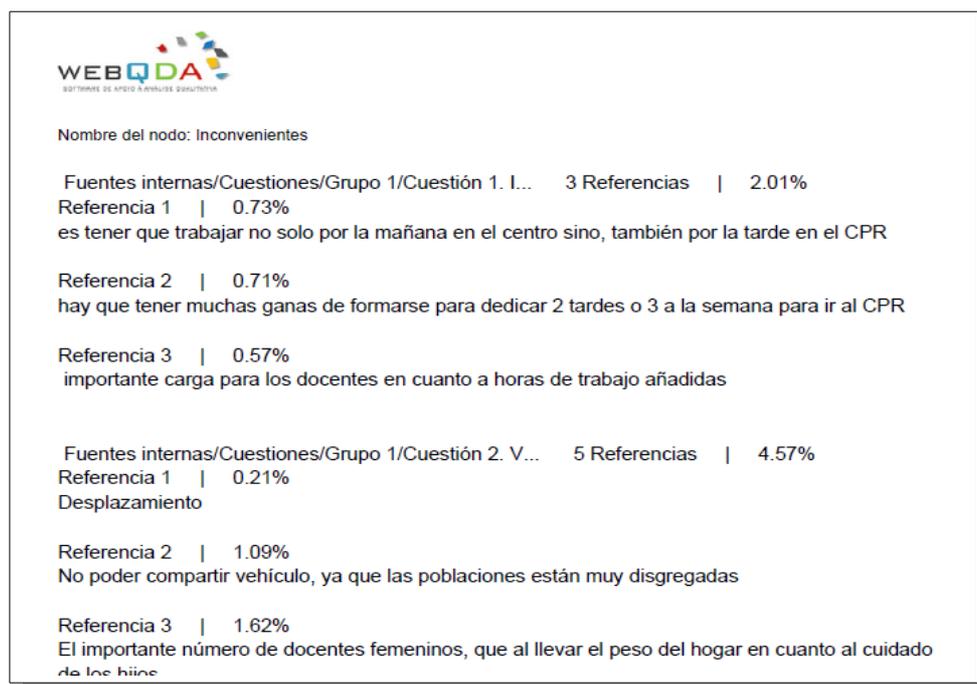


Figura 27. Inconvenientes de la formación presencial.

En esta primera cuestión, por tanto, podemos concluir que los gestores de formación son capaces de identificar y describir a la perfección los problemas propios de las modalidades formativas actuales.

#### 5.1.2. Formación a distancia

También preguntamos por la formación a distancia e igualmente se identificaron correctamente los problemas que localizamos al diseñar el marco teórico de la investigación:

- Dificultad de uso de las TIC.
- Exceso de tiempo autónomo.
- Soledad y falta de relación.

También muestran con claridad sus ventajas, así como las de las presenciales. De hecho, como se puede observar en las tablas del estudio, las ventajas indicadas respecto a la formación presencial y a distancia son exáctamente las mismas, 27 referencias.

En lo que se refiere a la formación a distancia se identifica sobre todo:

- Ahorro de tiempo.
- Facilidad de organización.
- Ahorro en desplazamientos.
- Menor coste.

En lo que se refiere a la presencial se indica:

- Dinamismo en el proceso.
- Aprendizaje en grupo.
- Acceso directo a un experto.

### 5.1.3. Blended learning

Tras provocar una reflexión sobre las ventajas e inconvenientes de las modalidades ya conocidas, buscábamos conocer la opinión sobre la modalidad de *blended learning* que tenían los participantes, sus ventajas, etc.

En este punto aparecieron dos claras tendencias en los inconvenientes, especialmente entre los participantes que ya habían realizado actividades similares basadas en los seminarios virtuales a los que nos hemos referido en apartados anteriores.

La primera tendencia es la necesidad de ajustes normativos para que se contemple esta modalidad. Este es un obstáculo insalvable para el gestor de formación, ya que no tiene otra posibilidad más que sugerir los cambios.

La segunda tendencia es la de la incomprensión por parte del profesorado de la filosofía de la modalidad. Se describe perfectamente en esta intervención, referida a los seminarios virtuales:

*Si realizamos un Seminario bajo esta modalidad, el profesorado no entiende que un seminario es algo en el que todos participamos y todos compartimos, lo entienden como un curso en el que tienes que darles las pautas y ellos hacen. Al pedirles que trabajen a distancia como sean muy espaciadas en el tiempo las sesiones presenciales se les olvida no están pendientes, al final lo acaban dejando porque trabajan de sesión presencial en sesión presencial.*

Sobre sus ventajas, el número de referencias es mayor, posiblemente por la reflexión previa. Hay una cierta coincidencia en que resolvería los inconvenientes de las modalidades anteriores. Lo resume este comentario:

*[..] la combinación de ambas modalidades aprovechamos lo que la tecnología nos ofrece y no deshumanizamos el proceso formativo, tendríamos las ventajas de ambas modalidades y eliminamos algunos de sus inconvenientes.*

## 5.2. Gestores de formación

Los agentes que generan la formación eran también un aspecto de sumo interés para la investigación y sobre el que formulamos numerosas cuestiones, con el objetivo principal de provocar una reflexión sobre su propio trabajo.

### 5.2.1. Nuevos modelos de formación

Preguntamos si los nuevos modelos de formación eran necesarios o si teníamos ya suficientes con los existentes.

En esto encontramos unanimidad en la necesidad de revisar las modalidades existentes y generar nuevas, pero no sólo eso. También hubo aportaciones en el sentido de revisar la evaluación y de mejorar la formación de los gestores de formación.

### 5.2.2. Innovación

Preguntamos también si los asesores consideraban que habían cambiado su forma de trabajar en los últimos años y si detectaban innovación en su trabajo diario.

De este punto sobresalen dos ideas con fuerza: la necesidad de un sistema más flexible y de una mayor agilidad en los ámbitos normativos.

Contrata la autocrítica de algunos compañeros con una visión más positiva de otros, como refleja este comentario:

*Yo veo mejoras y novedades en la manera en que nos comunicamos con los docentes, en la inmediatez con que se divulgan las convocatorias, en la inclusión de alguna modalidad formativa (oficial o extraoficialmente), en la manera en que se coordina la red de formación, en el grado de colaboración entre los CPR o la gestión del trabajo en los equipos pedagógicos... [..]  
Por supuesto que la normativa siempre irá detrás de las necesidades, pero creo que el impulso innovador debe venir de "abajo" hacia "arriba", haciendo propuestas realistas y eficaces.*

### 5.2.3. Aspectos organizativos

Un detalle crucial es el de los cambios organizativos que los gestores de formación deben asumir al contemplar actividades más complejas en su desarrollo como son las basadas en *blended learning*.

Esta cuestión desencadena una avalancha de propuestas organizativas (hasta 33 referencias) para implementar esta modalidad. Éstas van desde detalles como la ubicación o el coste económico hasta la más repetida, la distribución horaria del tiempo. En este sentido en el debate se llega a la conclusión de que la fase presencial de una actividad *blended learning* debería rondar el 25% de la duración de la misma.

En otros casos, las intervenciones son menos explícitas y se centran en los aspectos más generales de la modalidad, coincidiendo con los diferentes autores revisados en el marco teórico. Por ejemplo:

*b-learning ofrece posibilidades muy interesantes, siempre que sepamos combinar las sesiones presenciales y no presenciales de forma adecuada, atendiendo a las necesidades reales de los participantes e intentando que los grupos sean lo más homogéneos posible, aunque esto último es algo muy difícil de lograr en la formación permanente, a no ser que se afine mucho en los criterios de selección (otro tema que me parece clave para que la relación modalidad – interés sea óptima).*

#### 5.2.4. Modalidades similares

En el presente curso escolar, varios de los participantes han generado y coordinado actividades basadas en una modalidad próxima al Blended Learning. Esta modalidad se denomina *Seminarios Virtuales*<sup>15</sup>. Al revisar los detalles de los que se han celebrado dejan patente que los resultados no han sido los esperados, pero se muestran certeros al presentar algunas propuestas de mejora, como apunta A7:

*La combinación de sesiones presenciales y virtuales debe ajustarse a las necesidades, expectativas y formación de los participantes.*

*La selección de los asistentes debe ser rigurosa y específica, ofreciendo una información previa muy clara respecto al trabajo que debe desarrollarse y teniendo en cuenta la formación previa de los solicitantes (por ejemplo, experiencia de uso de Moodle).*

*Si el nombre de la modalidad confunde a los docentes, podrían llamarse "cursos virtuales".*

*Mejorar el planteamiento inicial de esta modalidad: objetivos claros y realistas, modelo de proyecto adecuado y específico, flexibilidad en el reparto de sesiones y en la certificación...*

O que resume A5 así:

*Pero puede ser una modalidad interesante si el profesorado que participa tiene claro en qué consisten y cual será su papel y el del coordinador, intentando alejarlos lo máximo posible del concepto de curso a distancia.*

Todos esos detalles son aspectos básicos a revisar al diseñar una actividad basada en Blended Learning.

### 5.3. Profesorado

El profesorado es el pilar que da identidad a la formación por lo que también debía ser fruto de consulta. En esta ocasión buscábamos conocer la opinión de los gestores de formación sobre los intereses del profesorado.

#### 5.3.1. Demanda del profesorado

¿Cuáles son las modalidades que más demanda el profesorado?

En este apartado se encuentra una postura más crítica hacia el profesorado, si bien se aprecian un par de ideas muy interesantes, desde los que opinan que dependiendo del nivel tecnológico de cada docente se tiene más a una modalidad u otra:

*Los docentes experimentados y "curtidos" preferirán siempre la formación a distancia los más inseguros o novatos preferirán el cara a cara con el ponente y que los lleven más "de la mano"*

Hasta los que consideran que todas son necesarias:

*Pienso que ningún profesor se inclina de manera única por un tipo de formación, sino que se busca combinar las dos.*

En general se destaca también que la temática debe ser atractiva y que la decisión de una modalidad u otra obedece con frecuencia a cuestiones personales.

#### 5.3.2. Actividades atractivas

El objetivo de esta cuestión era conocer la opinión de los gestores de formación sobre la relación de duración y presencialidad más conveniente para que una actividad resulte atractiva para el profesorado.

---

15 La primera vez que se convocaron estos seminarios fue en la Instrucción 31/2013, de la Secretaría General de Educación, por la que se establece la convocatoria general de grupos de trabajo y seminarios para el curso 2013/14. Se adjunta como Anexo III a este documento.

En este apartado todos los participantes insisten en lo difícil de tomar una decisión clara, si bien finalmente todos aventuran una duración base de entre 20 y 30 horas y una presencialidad mínima entre un 25% y 30%.

Según esa propuesta, una actividad modelo de formación en *blended learning* podría rondar la base de las 100 horas de duración, de las que 25 serían presenciales.

## 5.4. Herramientas tecnológicas

El cambio en las actividades requiere un apoyo tecnológico también. Ya hemos explicado por qué no queríamos dar excesiva relevancia a este apartado, pero dado el perfil de los participantes y la temática era inevitable recibir propuestas en este sentido.

### 5.4.1. Herramientas.

¿Qué herramientas tecnológicas podemos emplear para diseñar una actividad basada en *blended learning*?

En varias ocasiones los participantes apostaron por Moodle como base para el trabajo. Este aspecto era esperado, ya que todos ellos trabajan de forma habitual con esta herramienta. En la mayor parte de los casos tomando Moodle como base se sugerían otras herramientas de trabajo colaborativo y web 2.0.

Se insiste con frecuencia en el uso de medios adicionales, como videoconferencia a través de *Big Blue Button*, por citar un ejemplo.

## 5.5. Administración educativa

Por último, aún no siendo objetivo de la investigación, los participantes insistían con frecuencia en la necesidad de clarificar mediante normativa las funciones y las posibilidades de desarrollo de su trabajo. Un par de citas:

*Estoy de acuerdo con B4 que esta modalidad podría ser una aliciente para el profesorado y que la Administración Educativa debería regularla.*

Ó:

*Pero para ello, es necesario que la administración modifique las normas que regulan la formación del profesorado.*

## 5.6. Discusión de resultados

Aunque en diferentes apartados ya se deja traslucir las coincidencias con lo que se esperaba de la investigación, podemos realizar una comparación más específica con los referentes teóricos de este trabajo.

En el ámbito de las modalidades formativas, si retomamos el marco de referencia, observamos que la visión de los gestores de formación se corresponde directamente con los puntos fuertes que se manifiestan habitualmente al referirse tanto a las modalidades presenciales como a las de distancia. La comodidad y autonomía de las modalidades a distancia, así como su coste y alcance, son los detalles más interesantes.

También coinciden punto por punto las debilidades, como los inconvenientes de las relaciones personales, el uso de las TIC o la de encontrar un espacio y tiempo apropiado de concentración.

Más interesante aún son las coincidencias en el ámbito de *blended learning*, al ser cuestiones sobre las que se puede haber realizado una reflexión menor. Así, los participantes llegan a la conclusión de que el aprendizaje híbrido no es una simple suma de dos modalidades, como establece Coulon (2009) o Garrison y Kanuka (2004), sino que se alcanza una nueva modalidad con la fusión de lo mejor de ellas.

En su organización también hay coincidencias. Del estudio se desprenden posturas similares a las que establecen Reece y Lockee (2005) sobre la necesidad de una planificación adecuada o previsión de problemas de implementación y un seguimiento más complejo.

En nuestro estudio, más centrado en el análisis de la modalidad que de la propia planificación, no se entra en exceso en tipologías específicas, pero sí se apuntan coincidencias con los modelos que indica Bersin (2004) de diseño de *blended learning*, como seminarios en la red, formación en el trabajo, etc.

# Sexta parte

Conclusiones

## 6. Conclusiones

---

### 6.1. Conclusión general

En el análisis anterior ya se deducen algunos aspectos sobre el trabajo realizado. Podríamos extraer una conclusión general que sería la siguiente:

Los participantes de los grupos focales son grandes conocedores de las tendencias formativas y, a través de la práctica, alcanzan conclusiones similares a las de los estudios revisados en el marco teórico. Todos ellos consideran necesario profundizar en modalidades como *blended learning*, la consideran atractiva para el profesorado y son conscientes de las dificultades intrínsecas de su implantación. Reclaman igualmente un apoyo institucional para conseguirlo.

### 6.2. Objetivos de la investigación.

El objetivo de nuestra investigación, pues, consigue cumplirse en líneas generales. Es factible trabajar esta modalidad y en este primer acercamiento al tema los agentes implicados son ya capaces de definir las fortalezas y debilidades del modelo, así como su modo de implantación.

Los objetivos complementarios planteados también se han alcanzado, dado que con estos grupos hemos conseguido fomentar la reflexión de la práctica profesional de los participantes, hemos buscado propuestas específicas y hemos alcanzado un pequeño catálogo de aplicaciones útiles para el diseño y ejecución de actividades basadas en *blended learning*.

### 6.3. Otras conclusiones

Hay otros aspectos llamativos que no deberíamos dejar pasar por alto.

#### 6.3.1. Gestores de formación

Hemos encontrado un colectivo en constante reflexión sobre su trabajo, con ganas de innovar y de profundizar. Si tuviésemos que definir con una palabra el sentido que les gustaría dar a la formación del futuro sería flexibilidad.

#### 6.3.2. Formación en centro

No se les preguntó explícitamente por ello, pero algunos participantes usaban este modelo como elemento de comparación con las otras modalidades. En todo caso fue mediante comentarios muy positivos. Esto puede llevar a pensar que es una especie de referente de estabilidad y de modelo de éxito en la formación del profesorado.

#### 6.3.3. Blended learning

Cuando se pregunta sobre *blended learning* se produce una respuesta unánime que deriva del análisis de ventajas e inconvenientes de las modalidades formativas existentes: si las modalidades presenciales y las a distancia tienen inconvenientes y ventajas, éstos se eliminarán al fusionar las dos modalidades usando las ventajas de cada una de ellas.

El segundo factor común consiste en reclamar a la administración la flexibilidad necesaria para que se puedan producir este tipo de actividades.

La duración y su relación entre parte presencial y a distancia es también un aspecto clave en el diseño de estas actividades. Los asesores de formación se han atrevido a sugerir una propuesta muy interesante en la que podría haber consenso, que sería que una actividad mínima duraría entre 100 y 120 horas, con

entre 25 y 30 horas presenciales.

#### 6.3.4. Normativa

Es llamativa la frecuencia con la que se acude a la necesidad de normativa, lo que me lleva a pensar hasta que punto el mundo ultraregulado en el que vivimos no supone un límite para la creatividad y la innovación. Lo reproduce a la perfección el siguiente comentario:

*Las innovaciones existen, aunque tal vez, necesiten de una flexibilidad normativa que no vaya poniendo límites a dichas innovaciones, pues cuando comenzamos a poner en práctica alguna innovación, damos con algún impedimento legal.*

#### 6.3.5. Otros aspectos

Hay algunos otros detalles que se pueden leer entre líneas y que me gustaría destacar:

En la formación a distancia se destaca sobre todo ventajas personales y organizativas, mientras que los aspectos pedagógicos imperan en la formación presencial. Por tanto, ¿las ventajas son más personales que vinculadas al aprendizaje?

Esto se desprende de las lecturas de las ventajas e inconvenientes sugeridas por los participantes. A5 lo resume perfectamente en la respuesta 3:

*Mi opinión aquí es prácticamente la misma que la de A3, yo soy más de formación a distancia, pero muchos profesores prefieren la presencial y si se decantan por la modalidad de distancia es por problemas de tiempo, cuidado de familiares, distancia al CPR...*

También se pone de manifiesto explícitamente en comentarios como el que realiza B4 en la pregunta 2:

*La formación a distancia surgió para ofrecer un sistema compensatorio dirigido a las personas que por diferentes causas no podían incorporarse al sistema presencial. El desarrollo y la extensión de las TIC han modificado esta situación, pues la gran mayoría de las personas optan por la formación a distancia lo hacen la pura conveniencia. Las instituciones educativas se están inclinando por esta modalidad principalmente por cuestiones económicas y organizativas.*

Esta sería una interesante línea de investigación. Lo que nos motiva a optar por una vía de formación u otra, ¿es lo que consideramos que nos ayudará a aprender mejor o por el contrario es lo que nos resultará más cómodo?.

### 6.4. Futuras líneas de investigación

Este trabajo abre más interrogantes de los que cierra. Todos los participantes en el trabajo son conscientes de que en un mundo cambiante con un modelo educativo en revisión, la formación del profesorado debe ser punta de flecha en este cambio. Por tanto se abren muchos campos de estudio. Aquí se aportan algunas ideas:

- ¿Cómo se puede implementar específicamente una actividad de blended learning, incluyendo su diseño, su evaluación y las herramientas tecnológicas que lo sustentan?
- ¿Es necesario abandonar modalidades obsoletas y centrarse en las más atractivas para el profesorado o debemos mantener una coexistencia?
- ¿Adoptamos las nuevas modalidades formativas por comodidad personal o movidos por una responsabilidad profesional?

## 6.4. Metodología empleada

También como conclusión hay un aspecto sobre el trabajo que se debe destacar, llegados a este punto. Ha sido la sorprendente ayuda proporcionada por la herramienta WebQDA. Un profano en la materia puede no ver con claridad la utilidad de dicha aplicación. Al llegar a los últimos niveles de trabajo con ella se percibe el ahorro de tiempo que supone al permitir analizar los datos con una sencillez notable.

Esta aplicación, complementada con una hoja de cálculo, constituyen una poderosa herramienta de trabajo.

También es digno de mención el funcionamiento de los grupos de trabajo focales online. Desde la propia herramienta como soporte de comunicación hasta la colaboración de los participantes, el trabajo ha sido fluido e interesante.

## 6.5. Cierre

Es necesario concluir esta memoria de trabajo con un pequeño agradecimiento al profesorado que me ha acompañado durante este año y muy especialmente a mi tutor, cuya cercanía y disponibilidad ha sido patente todo este tiempo.

Además, debo agradecer a los compañeros que se prestaron a realizar estos grupos de trabajo usando el poco tiempo libre que les deja la cada vez más exigente gestión de la formación del profesorado en Extremadura.

Parafraseando la popular reflexión de Newton en 1675, en todo momento he tenido claro que *"Si he visto más lejos es porque estoy sentado sobre los hombros de gigantes"*.

- ♪ -

# Séptima parte

Bibliografía

## 7. Bibliografía

---

En esta sección se establece la bibliografía <sup>16</sup>empleada a lo largo de este documento. Para propiciar una lectura más cómoda se facilita esta misma bibliografía ordenada por secciones en el Anexo IV.

- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2013). *Research methods in education*. Routledge.
- Coulon, A. (2009). *E-Learning Initiatives for Teachers and Trainers in the Mediterranean Region: Comparative Analyses*. European Training Foundation.
- Cubo Delgado, S., & Luengo González, R. (2011). El proceso de planificación de la investigación. En Cubo Delgado, S., & Martín Marín, B. García Ramos, JL (Coord)(2011): *Métodos de investigación y análisis de datos en ciencias sociales y de la salud*. (pp. 45-89). Madrid: Ediciones Pirámide Grupo.
- Derntl, M., & Motschnig-Pitrik, R. (2005). The role of structure, patterns, and people in blended learning. *The Internet and Higher Education*, 8(2), 111-130.
- European Parliament and Council (2006). *DECISION No 1720/2006/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 15 November 2006 establishing an action programme in the field of lifelong learning*. Disponible en <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:327:0045:0068:en:PDF>
- Friesen, N. (2012). Report: Defining blended learning. Tomado el 20 de marzo de 2014, disponible en: [http://learningspaces.org/papers/Defining\\_Blended\\_Learning\\_NF.pdf](http://learningspaces.org/papers/Defining_Blended_Learning_NF.pdf)
- Garrison, D. R., & Kanuka, H. (2004). Blended learning: Uncovering its transformative potential in higher education. *The internet and higher education*, 7(2), 95-105.
- Gómez, G. R., Flores, J. G., & Jiménez, E. G. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Aljibe.
- Graham, C. R. (2006). *Blended learning systems*. CJ Bonk & CR Graham, *The handbook of blended learning: Global perspectives, local designs*. Pfeiffer.
- Imbernón, F. (2011). Un Nuevo Desarrollo Profesional del Profesorado para una Nueva Educación en el siglo XXI. *Revista Educação Skepsis* (2), I-XX (prólogo).
- International Commission on Education for the Twenty-first Century, & Delors, J. (1996). *La Educación encierra un Tesoro: Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. Compendio*. Santillana.
- Junta de Extremadura (2011). ORDEN de 12 de mayo de 2011 por la que se convocan ayudas para la realización de proyectos de formación en centros educativos para el curso 2011/2012. DOE nº 99 de 25 de mayo de 2011. Disponible en <http://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2011/990o/11050174.pdf>
- Llorente Cejudo, M. D. C. (2008). *Blended learning para el aprendizaje en nuevas tecnologías aplicadas a la educación: un estudio de caso* (Doctoral dissertation, Tesis doctoral inédita. Sevilla, Universidad de Sevilla).
- Luengo, R y Casas, LM (2013). *Documentación de la asignatura Diseño y Metodología de Investigación*. Universidad de Extremadura.
- Martín Martín, B. (2011). Investigación cualitativa. En Cubo Delgado, S., & Martín Marín, B. García Ramos, JL (Coord)(2011): *Métodos de investigación y análisis de datos en ciencias sociales y de la*

---

16 Para la bibliografía se ha empleado la notación APA.

salud. (pp. 45-89). Madrid: Ediciones Pirámide Grupo.

- Mellado Jiménez, V. (2003). Cambio didáctico del profesorado de ciencias experimentales y filosofía de la ciencia. *Enseñanza de las Ciencias*, 21(3), 343-358.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Sage.
- Morgan, D. L. (1997). *Focus groups as qualitative research* (Vol. 16). Sage.
- OCDE (2009). *Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS*. Disponible en <http://www.oecd.org/education/school/43023606.pdf>
- Onwuegbuzie, A. J., Dickinson, W. B., Leech, N. L., & Zoran, A. G. (2011). Un marco cualitativo para la recolección y análisis de datos en la investigación basada en grupos focales. *Paradigmas*, 3(2).
- Reece, M., & Lockee, B. (2005). Improving training outcomes through blended learning. *Journal of Asynchronous Learning Networks*, 9(4), 49-57.
- Rezabek, R. J. (2000, January). Online focus groups: Electronic discussions for research. In *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research* (Vol. 1, No. 1).
- Souza, F. N. D., Costa, A. P., & Moreira, A. (2011b). Questionamento no Processo de Análise de Dados Qualitativos com apoio do software WebQDA.
- Souza, F. N., Costa, A. P., & Moreira, A. (2011a). Análise de Dados Qualitativos Suportada pelo Software WebQDA. In *Atas da VII Conferência Internacional de TIC na Educação: Perspetivas de Inovação* (pp. 49-56).
- Staker, H., & Horn, M. B. (2012). *Classifying K-12 Blended Learning*. Innosight Institute.
- Stewart, K., & Williams, M. (2005). Researching online populations: the use of online focus groups for social research. *Qualitative Research*, 5(4), 395-416.
- Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*.
- UNESCO, I. (2011). *Competency Framework for Teachers. Version 2.0*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- UNESCO, L. (2008). *Estándares de competencia en TIC para docentes*. Eduteka.

# Anexos

# Anexo I

## Anexo I. Respuestas de los grupos

## Grupo Aprendizaje combinado

### Cuestión 1. Inconvenientes de modalidades formativas.

M1	<p>Estamos intentando reflexionar sobre nuestra práctica como formadores y como asesores de formación. Buscamos vías para mejorar el diseño de nuestras actividades formativas.</p> <p>En este marco, ¿qué inconvenientes destacarías en las modalidades formativas empleadas, en concreto en los cursos presenciales y en los cursos a distancia. Destaca un par de inconvenientes.</p>
A3	<p>Hola, si nos referimos a la modalidad de cursos presenciales tal y como los solemos realizar, el inconveniente principal es tener que trabajar no solo por la mañana en el centro sino, también por la tarde en el CPR, y no una tarde sino dos, que si las unimos a la tarde que pasa en el centro el profesorado de Primaria, para la gran mayoría resulta muy difícil compaginar todo, además ahora tenemos que sumar la EEOII. En relación a los cursos a distancia el inconveniente que ve el profesorado es que aunque parezca mentira, para muchos seguir un curso solo desde su casa es un mundo, lo es encender el ordenador, cuanto más hacer el curso.</p> <p>Esto sería en cuanto al tipo de modalidad que planteas, sin nombrar falta de interés, temáticas super repetidas, etc.</p>
A1	<p>Creo que el modelo que estamos siguiendo (el mismo desde que soy docente) está ya un poco obsoleto. Habría que renovarlo paulatinamente, por un lado, hacia las líneas prioritarias marcadas por la Consejería, y por otra atendiendo a las necesidades formativas de los docentes.</p> <p>Se nos llena la boca hablando de números (que si hemos formado no se cuantos miles de profesores, que si esa enseñanza llega a no se cuantos miles de alumnos...) pero si reflexionamos y miramos los informes de evaluación, tanto nacionales como internacionales, vemos que estamos a la cabeza en horas de formación a los docentes, y sin embargo a la cola de el aprovechamiento por parte de esa formación por parte de los alumnos. Nos congratulamos de la estupenda formación que damos, pero no nos preocupamos de si esa formación llega al aula. Es decir, no se evalúa esa formación.</p> <p>Por otro lado cuando decimos que hemos formado a 1.000 profesores (por poner un ejemplo), no es cierto. Hemos formado a 200 profesores 5 veces. Que son los que vienen al CPR a formarse. Tenemos un número de seguidores de cursos (docentes preocupados por su calidad) y sin embargo tenemos muchísimos docentes que no se forman en absoluto.</p> <p>Un ejemplo (verídico): Un docente que 2 de los 6 años del sexenio, coge a un maestro en prácticas. Le dan 60 horas cada año. Encima se escaquea de las clases cuando está el maestro en prácticas. Pues ya tiene sus 120 horas para el sexenio. ¿y la formación?.</p> <p>Creo que la solución es crear un itinerario formativo obligatorio para todos los docentes, donde las horas de formación, a lo largo de los 6 años, deban tener x horas de tic, x horas de competencias básicas, x horas de inteligencia emocional... etc.</p> <p>Por otro lado, modificar la normativa, premiando al que se forma. No con dinero. Está demostrado psicológicamente que el aumento económico queda asimilado a los pocos meses y el efecto "placebo" queda anulado. Pongo un ejemplo. El maestro con más antigüedad, elige la</p>

	<p>tutoría primero. Normalmente, las clases de 5º y 6º son las más cómodas para un maestro mayor. Este maestro elige un aula con pizarra digital instalada, pero como no sabe manejarla, la arrincona y no la toca en todo el año, negando este recurso a otro docente preparado tecnológicamente, que si la usaría, pero al ser de menor edad no le corresponde elegir esa tutoría. La actual normativa permite eso.</p> <p>La solución sería marcar dichas aulas con un sello TIC. Por ejemplo. Aula de 6º, un B1 en TIC. Todo docente que quiera esa tutoría, debería tener acreditado un B1. Si no lo tienes, otro compañero estaría por delante. Se antepone el conocimiento a la antigüedad.</p>
A4	<p>Buenas tardes,</p> <p>Coincido con A3 en que el horario laboral con las tardes de trabajo no ayuda y supone mucha dificultad, pero creo que también se utiliza como excusa para no venir y para intentar que nos realicen formación en horario laboral como a otros trabajadores. En mi caso concreto tenemos algunos profesores que están alejados más de una hora del CPR y cuando les interesa un curso vienen, si ellos lo hacen deberíamos ser capaces de ofertar cursos atractivos para solventar el inconveniente del horario, pero... ¿cómo?.</p> <p>Desde mi humilde punto de vista parece que los cursos que van funcionando mejor son aquellos en los que la formación se queda en la mochila del profesor y pude aplicarlos a su vida diaria y sus intereses, con independencia de que eso pueda reflejarse en el aula después. Como ejemplo podemos poner los cursos de idiomas que lo realiza un profesor de educación física, matemáticas.... que no pertenece a una sección bilingüe ni tiene ganas de ello.</p> <p>Con esto no estoy diciendo que la formación en idiomas no sea importante, todo lo contrario, sino que esa en concreto no va a tener una aplicación directa en el aula y mejorar la formación de los alumnos como debería ocurrir con los cursos que organizamos.</p> <p>Los itinerarios formativos comentados serían una buena idea pero tenemos que recordar que el hecho de que se obligue por ley no implica que se trasladen al aula, que es lo realmente importante. Recordad el tema de la acreditación TIC, donde muchos compañeros la recibieron y después no han querido ser coordinadores TICs en sus centros y finalmente se encargaba de la coordinación el que quería.</p> <p>Otro problema que veo, quizás de forma puntual, es el descontento y cansancio del profesorado con la situación laboral actual que provoca que muchos de ellos se limiten a cumplir su horario de permanencia en el centro. No hacen cursos porque están fuera de su horario laboral.</p> <p>La formación a distancia aunque en teoría es mucho más cómoda de realizar depende de la "organización e instalaciones" del profesor en su casa, eso quiere decir que, como comenta A3 tenemos que tener el ordenador operativo, funcionando, encendido y que los "niños" nos dejen un ratito.</p> <p>Otro problema es que algunos compañeros sólo quieren la documentación del curso y se matriculan para obtenerla y poder revisarla parcialmente después, en lugar de acceder al curso en modo invitado o buscar otras formas, esto era más frecuente antes, pero nos lo siguen comentando algunos compañeros.</p> <p>Un saludo</p>
A7	<p>Hola a todos.</p> <p>Después de leer vuestras estupendas aportaciones, me doy cuenta de que coincidimos en muchos detalles de lo que exponéis, aunque en otros no estoy completamente de acuerdo.</p>

	<p>Reflexionando un poquito sobre el asunto, diría lo siguiente:</p> <p>Sobre el inconveniente de "trabajar" también por la tarde: pues sí que es verdad que hay que tener muchas ganas de formarse para dedicar 2 tardes o 3 a la semana para ir al CPR. Para salvar ese escollo sólo vale una cosa: hacer una oferta lo suficientemente atractiva, variada, actualizada y que dé respuesta a necesidades verdaderas para que los docentes pongan el interés en formarse por encima de los inconvenientes que ello supone. ¿La mejor solución de todas?: que nos dejaran formarnos en horario de mañana, como a los demás funcionarios de las administraciones públicas, pero me da que eso no va a poder ser hoy....sino maaañaaaaanaa...</p> <p>Sobre los cursos presenciales: nunca me ha gustado que sigamos certificando la asistencia a los cursos en lugar de certificar el aprovechamiento. Además, como bien dice A1, no sólo obviamos un elemento fundamental de todo proceso educativo (la evaluación), sino que nos desentendemos de lo más importante de todo: el reflejo de la formación recibida en la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Cuando pienso en esto siempre se me viene a la cabeza el mismo ejemplo: los docentes que se pasan (pasaban) de dos a cuatro semanas en el extranjero con los PALE, ¿eran mejores maestros en sus aulas cuando regresaban y sus alumnos mejoraban su rendimiento y su aprendizaje de idiomas?</p> <p>Sobre el modelo de formación permanente: estoy de acuerdo con que es necesaria una actualización del modelo. Una de las mejoras podría basarse en una estructura realista de itinerarios formativos obligatorios. Pero también hay que renovar la estructura, digamos, "normativa", porque no puede ser que dentro del mismo sistema de formación nos pisemos la manguera entre bomberos, y me refiero al sangrante ejemplo de la acreditación de prácticas (se podrían citar otros): no es de recibo que se den 60 horas de formación (¿formación en qué?) a un tutor de prácticas y que tenga 120 horas en dos años para el sexenio sin haber hecho un puñetero curso de lo que sea en SEIS años. Esto de los créditos de formación es cojonudo, una panacea, vamos: lo mismo sirven para uno que ha pegado dos pegatinas en la estantería de la biblioteca durante el curso (con todos mis respetos a los GT de BBEE, es sólo un ejemplo), o para un interino que ha hecho un curso a distancia con un sindicato en el que un tutor ha atendido a 4500 alumnos, que para el que se ha chupado un curso presencial de apps educativas y al final ha creado un aplicación maravillosa para su centro dedicándole 100 horas al tema.</p> <p>Sobre la organización de los centros: como bien decís, en los centros no se da mucho valor a los docentes que más se forman o actualizan, y el ejemplo de la elección de tutorías es bien claro. Lo lógico sería contar con directores y equipos directivos competentes y bien formados que sean capaces de gestionar los recursos humanos del centro de manera óptima; pero esto ya es harina de otro costal...</p> <p>Sobre los cursos a distancia: sólo cito los dos inconvenientes que nos pide M, que ya me estoy enrollando mucho: garantizar una evaluación efectiva (¿el que hace los cuestionarios es el alumno de verdad?) y la necesidad de que el alumno tenga una competencia digital mínima y un conocimiento básico de la plataforma.</p> <p>Por último, estoy convencido de que parte de los problemas se podrían solucionar si acercáramos todo lo posible la formación a los centros. Deberíamos intentar ofrecer una formación casi "a la carta", en el propio centro si es necesario, implicando a claustros o equipos enteros y dejando que el docente nos diga qué, cómo, cuánto y dónde quiere aprender. Y a partir de ahí, hacer lo que podamos desde nuestra función de asesores.</p> <p>Saludos.</p>
A5	<p>Hola, como habéis comentado la formación presencial supone una importante carga para los</p>

	<p>docentes en cuanto a horas de trabajo añadidas, pero muchos docentes la prefieren a la formación a distancia, a mi me han comentado muchas veces que en casa se podría tirar horas resolviendo algo que en un curso presencial lo resolverían en un minuto. Creo que son dos modelos compatibles, cada una tiene su público preferente. En mi caso prefiero hacer formación a distancia, asumiendo que en muchos casos tiene mucho de autoformación. En este sentido las modalidades mixtas no estarían mal, pero bien planteadas, pues la tendencia del profesorado es a equivocarse esta modalidad con la presencial, y no trabajar la parte a distancia (ejemplo seminarios virtuales).</p> <p>Por otra parte, el aprovechamiento real por parte de los docentes de cada modalidad no lo tengo muy claro, está claro que venir a un curso no quiere decir que estén aprendiendo (aprovechando) el curso y así hemos comprobado que profesores con numerosos cursos de TIC presenciales recibidos son incapaces, por ejemplo, de generar un archivo comprimido, ¿qué estamos haciendo mal?. Habría que diseñar alguna forma de evaluar el aprovechamiento y certificar eso, no la asistencia como hacemos ahora (asistir no es aprovechar), por ejemplo todos los cursos podrían tener alguna actividad a hacer, algún producto que evaluar.</p> <p>En los cursos a distancia siempre está la duda de saber quien realmente hace el curso, y en el caso concreto de nuestra formación a distancia, las horas de certificación están en la inmensa mayoría infladas, 60 horas por algunos cursos es más que un regalo. Deberíamos buscar formas de optimizar las horas asignadas en estos casos.</p>
M	<p>Realmente están saliendo aquí cuestiones muy interesantes, que además comienzan a desbordar la cuestión de origen y trascienden a las otras. Estas cuestiones son especialmente relevantes dado que no falta mucho para que se revise normativamente la formación.</p> <p>Poneis de manifiesto males endémicos, como la depreciación de los créditos al conseguirse de cualquier manera, la formación fuera del horario de trabajo, la pasividad que generan los certificados de asistencia o la conveniencia de itinerarios sólidos, por citar algunos.</p> <p>Están todos ahí. Esperemos que podamos resolverlos.</p>

## Cuestión 2. Ventajas de modalidades formativas.

M	<p>Seguimos reflexionando sobre las ventajas claves de la modalidad formativa presencial y a distancia.</p> <p>Indica algunas de las ventajas que asocies a cada modalidad. Además, ¿crees que son compatibles?</p>
A3	<p>Creo que ya he contestado esta pregunta, el inconveniente de desplazarse en la formación presencial y de resolver los problemas iniciales en la formación a distancia, se pueden resolver bajo la modalidad b-learning, pero la falta de motivación y el desconocimiento tan grande que hay en algunos temas considerados básicos creo que eso no se soluciona con ningún tipo de modalidad.</p>
A1	<p>Los dos tipos de formación tienen ventajas e inconvenientes. Relaciono las que he detectado/reflexionado:</p>

	<p><b>PRESENCIAL:</b></p> <p><b>Ventajas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contacto con el grupo de compañeros interesados en una misma actividad</li> <li>- Creación de grupos de discusión o trabajo posterior</li> <li>- Mayor dinamismo en el proceso enseñanza/aprendizaje</li> <li>- Contacto con un ponente de carne y hueso, que te da soluciones o respuestas en tiempo real</li> <li>- Si se está atento, se adquiere mejor el conocimiento</li> </ul> <p><b>Inconvenientes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desplazamiento al lugar de impartición del curso. Tema importante, pues en algunos casos se llega a realizar más de 100 kms para formarse</li> <li>- No poder compartir vehículo, ya que las poblaciones están muy disgregadas y con pocos docentes.</li> <li>- El importante número de docentes femeninos, que al llevar el peso del hogar en cuanto al cuidado de los hijos, obstaculiza la decisión de formarse o cuidar a los hijos, tomando como opción principalmente la segunda. En el caso de los hombres, en esta misma disyuntiva, optan por la primera opción.</li> <li>- Han de realizarlo en un horario concreto, que en el caso de secundaria, que terminan cerca de las 15:00 y muchos cursos comienzan a las 16:30 si además han de añadir desplazamiento, han de comer y salir corriendo.</li> </ul> <p><b>A DISTANCIA:</b></p> <p><b>Ventajas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No hay desplazamiento ni pérdidas de tiempo</li> <li>- No hay que abandonar a la familia</li> <li>- Total control de la hora de realización del curso</li> </ul> <p><b>Inconvenientes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El tiempo de ejecución siempre se les hecha encima (se deja todo para el final)</li> <li>- No hay contacto con los compañeros, a los que no se les conoce ni se crea cohesión de grupo</li> <li>- No se crean relaciones de grupos afines</li> <li>- No se asegura que el que realiza el curso sea realmente el alumno (muchos cursos los realiza el marido, hermano o lo realizan entre varios compañeros)</li> <li>- El feedback y las comunicaciones son más frías y dilatadas en el tiempo.</li> </ul> <p><b>CONCLUSIÓN</b></p> <p>Yo creo que son compatibles y el realizar formación mixta atraería a parte del profesorado. Las sesiones presenciales servirían de evaluación para las no presenciales ya que si no se han adquirido en casa ciertos conocimientos, no se podría continuar con la sesión presencial.</p>
A4	<p>Buenas tardes,</p> <p>La ventaja principal de la formación presencial es que tenemos a un experto a nuestra disposición para que nos ayude a resolver dudas, a través de mensajes se resuelven también,</p>

	<p>pero la respuesta no se produce en el mismo momento que la duda y la conversación es más rica que el texto. Además nos encontramos con otros compañeros que pueden aportar y crearse un grupo donde se debata y compartan situaciones y experiencias, de igual modo se puede hacer online, pero las interacciones face to face aportan mucho en este proceso.</p> <p>El tener que buscar un horario y espacio para el curso también creo que es una ventaja, ya que no existen distracciones ni tienes que preocuparte de otras cosas en ese momento, estás en un curso y no tienes otra cosa que hacer en ese momento. Esto parece contradecir a lo comentado antes pero creo que es así.</p> <p>La ventaja de la formación a distancia es clara, tú te organizas tu tiempo y puedes distribuirlo como quieras. De nuevo ese es el inconveniente ya que como se ha comentado puede dejarse todo para el final y que no nos de tiempo.</p> <p>No sólo creo que son compatibles sino que creo que necesariamente deben convivir y lo ideal sería que se realizasen fórmulas mixtas donde se destinen las sesiones presenciales a la adquisición de conocimientos y las prácticas al debate, intercambio de experiencias y resolución de dudas. De hecho cada vez más nos encontramos con carreras online donde se distinguen dos periodos uno a distancia donde se revisa el temario y uno presencial donde se realizan prácticas.</p> <p>Otra forma de combinarlos pueden ser las videoconferencias donde prácticamente podemos combinar las ventajas de ambos, aunque también sus desventajas.</p> <p>Un saludo</p>
A5	<p>La modalidad presencial tiene la ventaja ya comentada de tener al profesor presente para resolverte las dudas y en la mayoría de los casos te despreocupas, el aprendizaje es más dirigido y quizás el profesor (ahora alumno) aporta poco en muchos cursos (no en todos pues depende del tipo de curso).</p> <p>En la modalidad a distancia cada uno se organiza su tiempo como quiere, y el alumno suele ser más participe de su aprendizaje, pudiendo llegar a aprender incluso más si el curso está bien diseñado y el tutor es bueno. Y remarco ambas cosas, buen diseño y tutor.</p>
A5	Se me olvidaba comentar que por supuesto que son compatibles y complementarias.
M	Aquí destacáis los aspectos más conocidos, si bien algunos dais más relevancia a la propia gestión del tiempo, a la ubicación espacial o al respaldo que proporciona el tutor experto. Sería interesante mantener todos esos aspectos en la formación b-learning, como de hecho sucede.
A6	<p>Bueno... yo como me he incorporado tarde...</p> <p>Estoy de acuerdo con todo lo que habéis puesto y sólo quería destacar un aspecto que a mi me parece fundamental en la enseñanza a distancia... que ofrece la posibilidad de que sea el propio alumno el que construya su propio conocimiento, algo mucho más trabajoso para él, por supuesto, pero que le va a proporcionar un conocimiento mucho mayor del tema tratado pues siempre le va a quedar más de aquello que ha tenido que elaborar e investigar él mismo que de lo que le han estado "explicando" y ha recibido cómodamente (y ese es el fallo de muchos de nuestros cursos a distancia, que intentamos extrapolar la metodología y las formas de enseñanza presenciales a la formación a distancia).</p> <p>Por supuesto que son compatibles. Yo diría que actualmente es imprescindible hacerlos compatibles y mezclar actividades presenciales y a distancia para intentar aprovechar todo lo positivo de cada una de ellas. Sería ideal, por ejemplo, una actividad que nos inicia</p>

	presencialmente, para nuestra comodidad, y que una vez lanzados en ella trabajemos a distancia, para finalmente volver presencialmente a compartir conocimientos entre todos los participantes.
--	---

### Cuestión 3. Interés del profesorado.

M	En tu opinión, por lo que detectas del contacto con los usuarios, ¿cuáles son las modalidades formativas que más interesan al profesorado? ¿Por qué crees que es así?
A3	<p>Antes pensaba que la modalidad a distancia era lo que todo profesor quería, hacer los cursos desde cualquier lugar a cualquier hora, pues no, eso es lo que quiero yo, pero no todo el profesorado piensa lo mismo, hay una gran mayoría que se pierden, prefieren tener una pautas muy marcadas y de manera presencial, podemos comprobar en los cursos a distancia nuestro trabajo tan grande que supone poder entrar, perdemos quince días al menos hasta que todo el mundo ha conseguido entrar y situarse, pero las actividades que sean individuales, nada de colaborativas, no pidas a la gente que haga grupos o presenten un trabajo en común que tampoco lo hacen.</p> <p>La modalidad b-learning podría ser una buena solución pero tiene algunos inconvenientes:</p> <p>Si realizamos un Seminario bajo esta modalidad, el profesorado no entiende que un seminario es algo en el que todos participamos y todos compartimos, lo entienden como un curso en el que tienes que darles las pautas y ellos hacen. Al pedirles que trabajen a distancia como sean muy espaciadas en el tiempo las sesiones presenciales se les olvida no están pendientes, al final lo acaban dejando porque trabajan de sesión presencial en sesión presencial.</p> <p>Si realizamos un curso bajo esta modalidad, lo que si nos ha funcionado es dar tres sesiones seguidas, y posteriormente trabajar a distancia con fecha límite similar a lo que hacemos a distancia, así parece que se resuelve el problema inicial que es la plataforma y los conocimientos mínimos para desarrollar el curso.</p>
A1	<p>Estoy de acuerdo con A3.</p> <p>En mi opinión, y siendo un poco duro, y sin ánimo de generalizar por supuesto, el profesorado va a los cursos que les interesa a nivel personal y a los que son divertidos y diferentes de la rutina diaria.</p> <p>Esto no quiere decir que muchos vienen a los cursos a aprender cómo mejorar técnicas metodológicas de aula, conocimientos TIC, etc. Hay que diferenciar entre los cursos que tienen que hacer y los cursos que les gusta hacer.</p> <p>Por ejemplo, los cursos de Competencias Básicas, muchos vienen por obligación, ya que comprenden que es algo que deben aprender, porque la normativa así lo exige y que han de adaptar sus programaciones a dicha normativa.</p> <p>Sin embargo, a un curso de flamenco para la enseñanza, que yo no digo que no tenga su utilidad didáctica de integración del mundo gitano, de la letra de las canciones, etc, pero cuando ves a 25 profesores inscritos bailando sevillanas y al lado estas tu con 5 en un curso de TIC, crees que algo no funciona.</p> <p>Creo que la formación en el centro puede ser el motor de muchos cursos. El compromiso de al menos el 80% de un claustro, que le llesves la formación allí y les enseñes lo que ellos necesitan saber. Yo se que eso no se puede hacer con todos los cursos, pero avanzaríamos en el tema de</p>

	<p>formación. Esto es algo que ya se está haciendo con los grupos de trabajo y seminarios, pero habría que potenciarlo y estar los asesores más pendiente de estos, aunque volvemos a lo mismo, iría en detrimento del número de cursos que sacamos adelante en los CPR (y ya sabemos que los números son los números).</p>
A4	<p>Buenas tardes,</p> <p>coincido con A3, yo pensaba que lo ideal es la formación a distancia, pero la experiencia me está demostrando que también tiene sus cosas. Es la que más me gusta, pero no a todos.</p> <p>Coincido con los comentarios expresados.</p> <p>En nuestro caso lo que mejor nos está funcionando es la formación presencial en centro donde llevamos a un experto al centro y no deben desplazarse, esta opción es la que llevamos varios años fomentando desde el CPR. Creo que esto funciona en primer lugar porque el contenido les interesa pero también porque están en el centro, se ven todos, charlan, vamos que es como un claustro informal y sin orden del día.</p> <p>Enlazando con la pregunta inicial de las ventajas de las modalidades de formación creo que más que la modalidad en sí es el contenido el que mueve y que participan cuando se trata de un contenido que es atractivo e interesante en el ámbito personal, cuando interesa el tema. La formación por obligación también funciona pero es otra cosa.</p> <p>Un saludo</p>
A5	<p>Mi opinión aquí es prácticamente la misma que la de A3, yo soy más de formación a distancia, pero muchos profesores prefieren la presencial y si se decantan por la modalidad de distancia es por problemas de tiempo, cuidado de familiares, distancia al CPR...</p> <p>La modalidad mixta comentada por A3 en la que se dan las pautas al principio en sesiones presenciales y después el resto es a distancia creemos que funciona bien.</p>
M	<p>De algún modo, como A3 ha puesto de manifiesto, parece que las modalidades formativas a distancia nos interesan más a las personas que tenemos una trayectoria mayor de formación. Quizás estamos indicando que a los asistentes esporádicos le falta cultura de formación y sobre todo un comportamiento autónomo y/o responsable. Si no les llevamos de la mano no se aprovecha correctamente la formación.</p> <p>Descartamos aquí, como indica Juan Antonio, las actividades que atraen por su temática (expresión corporal, deportes, relacionadas con hobbies, etc).</p>
A6	<p>Yo creo que al profesorado lo que más le interesa es aquella actividad que le permite realizarla lo más cómodamente posible. Y probablemente sea la modalidad presencial, siempre que la misma sea en su centro y con sus compañeros. Si tiene que desplazarse para su realización.... interesa menos. Y luego, dentro de esta, si además hay un ponente que se lo explica todo facilito y él tiene poco que aportar... más cómoda todavía.</p> <p>Lógicamente esta modalidad de curso en el centro es la más cómoda pero no la que más rendimiento va a aportar a la educación, puesto que si se realiza de forma tan cómoda probablemente en poco tiempo se haya olvidado gran parte.</p> <p>Lo que si está claro es que al profesor habría que ofrecerle formación en su centro, cómoda en cuanto a desplazamientos, pero exigirle que participe activamente y que aporte también a los demás, y para ello es interesante sumar a dicha formación una parte en la que se tenga que</p>

	<p>utilizar la formación a distancia y las herramientas que nos ofrece para que tenga que trabajar algo en su propia formación.</p> <p>Además debemos tener en cuenta que la formación a distancia no son sólo los típicos cursos que conocemos, con sólo una fecha de inicio y otra de fin y con libertad para hacer lo que quieran cuando quieran, y con todos los contenidos "masticados" ya. Modificando esos parámetros creo que se puede dar más dinamismo a la parte a distancia y unirla más con la presencial.</p>
A7	<p>Hola a todos:</p> <p>Aunque está casi todo dicho (lo que pasa por llegar el último) me gustaría decir que si preguntáramos a todos los profesores saldrían tantas modalidades formativas como profesores.</p> <p>Está claro que hay una gran diversidad de factores que aumentan o disminuyen el interés de los docentes en una modalidad formativa, y uno de las que más influye es la formación previa, sobre todo a nivel TIC. Los docentes experimentados y "curtidos" preferirán siempre la formación a distancia; sin embargo, los más inseguros o novatos preferirán el cara a cara con el ponente y que los lleven más "de la mano". También influye la capacidad para compartir experiencias, trabajar de modo colaborativo y generar conocimiento colectivo: los que tienen esa capacidad estarán a gusto en el seno de un seminario o haciendo un MOOC, pero quizás se aburran en un curso presencial basado en exposiciones magistrales.</p> <p>Creo que el b-learning ofrece posibilidades muy interesantes, siempre que sepamos combinar las sesiones presenciales y no presenciales de forma adecuada, atendiendo a las necesidades reales de los participantes e intentando que los grupos sean lo más homogéneos posible, aunque esto último es algo muy difícil de lograr en la formación permanente, a no ser que se afine mucho en los criterios de selección (otro tema que me parece clave para que la relación modalidad - interés sea óptima).</p>

#### Cuestión 4. Innovación en las acciones formativas.

M	<p>¿Detectas alguna innovación en modalidades formativas en el tiempo que llevas dedicado a la formación?. ¿Habéis modificado las formas de diseñar acciones formativas o incorporado alguna novedad?</p>
A3	<p>Desgraciadamente veo poca innovación, únicamente este curso hemos conseguido que nos dejen ofertar los seminarios on line (con tres sesiones presenciales) y visto el resultado no creo que lo volvamos a ofertar.</p>
A4	<p>Hola,</p> <p>coincido con A3, hay poca innovación pero entre otras cosas también está el temor de que nos pasemos de innovadores y no tengamos respuesta, no es fácil acertar y la postura conservadora .... pesa.</p> <p>Un saludo</p>
A1	<p>Las innovaciones existen, aunque tal vez, necesiten de una flexibilidad normativa que no vaya poniendo límites a dichas innovaciones, pues cuando comenzamos a poner en práctica alguna innovación, damos con algún impedimento legal.</p> <p>Como esto es un foro de ideas, os voy a proponer algunas (ya probadas y validadas) y otras por</p>

poner en marcha y sin validar.

#### APRENDE CON...

La que pusimos en marcha en el CPR de Zafra llamada Aprende con... ha sido una formación muy bien acogida. Se trata de formación cerrada de una sola tarde. Son como píldoras de conocimiento, que se aprenden en 3 horas. Manejar el Google Calendar, hacer una orla con Gimp, manejar audio con Audacity para hacer un teatro, realizar una videoconferencia, utilización didáctica del aula de informática, etc. En un principio se planteó como un curso de 9 sesiones de 3 horas, pero con la particularidad de aquel participante que asistiera a 3 sesiones (independientes, solo asistían a las que les interesaba) pues ya podían certificar.

Esta modalidad no se acoge a normativa, así que se han agrupado en 3 cursos de 3 horas cada uno y certifica el que vaya a los 3, para que entre dentro de normativa. Ha tenido muy buena acogida. La gente viene aunque no certifique, pues se les da atención personalizada a sus necesidades. No hay un número mínimo de alumnos (con 1 alumno ya se da) y siempre las da el Asesor de Formación, para que no cueste nada.

#### COORDINADOR DE PROXIMIDAD

Esta experiencia se realizó en un proyecto de investigación de la Consejería de Educación en el curso escolar 2010/2011 en 8 centros de primaria de la Campiña Sur y con 40 maestros, todos voluntarios. Básicamente consistía en visitar las aulas de los maestros acogidos al programa, por las mañanas, y dar la clase con ellos, dándoles asesoramiento y feed back en tiempo real, con sus ordenadores y sus alumnos. Metodología directa en el uso de las nuevas tecnologías en el aula. Cada día 1 hora con cada profesor. Una vez dada la clase conjuntamente, de la materia que fuese, se dejaba encomendado que fueran practicando cuando pudieran y que tomaran notas de cómo se desarrollaba y las dificultades que iban encontrando. Cada 15 días, se volvía a la clase con el mismo profesor y se evaluaban los logros obtenidos y las dificultades encontradas (ordenadores que no iban, cuelgues, fallos de luz, plugin de flash, etc.) y se daba respuesta a dichos fallos.

Toda esta experiencia está disponible por si queréis ver el desarrollo completo.

Este año la he realizado en un centro que me llamó para realizarla un día y tuvo una acogida excepcional, tanto entre el profesorado como entre los alumnos. Lástima que al no estar institucionalizada, no se pueda llevar a cabo de una manera metódica.

Yo se que está indicada para la introducción de las TIC en el aula, y en otras áreas sería más difícil aplicar este proyecto, pero la evaluación que hicieron los docentes fue excelente.

Comprendo que los números no son tan espectaculares, pero 3 años después veo a algunos de los docentes que estuvieron en el programa de Coordinador de Proximidad y siguen utilizando las nuevas tecnologías en el aula. Muchos de ellos son ahora Coordinadores Tic de sus centros. Lo que demuestra que la formación recibida si ha dado sus frutos.

#### COORDINACIÓN POR VIDEOCONFERENCIA

Otra innovación introducida en este CPR ha sido la de Coordinación de los Grupos de Trabajo y Seminarios a través de la Videoconferencia.

Como las distancias son muy grandes y las tardes escasas, el visitar a tantos grupos de trabajo se hace una tarea casi imposible. Lo hemos solucionado (actualmente en fase beta) con videoconferencia. Quedamos en reuniones virtuales, los grupos con el Asesor de Referencia del CPR, con lo que sin desplazarse, conseguimos "visitar" y charlar con el grupo de trabajo completo sin salir del CPR, consiguiendo en una misma tarde visitar virtualmente más de un centro. Esto se ha realizado en 2 ocasiones.

	Para ello, el CPR ha comprado 13 cámaras web de alta resolución que son cedidas en préstamo a los diferentes Grupos de Trabajo que lo soliciten (que el Coordinador del grupo controle la videoconferencia) durante todo el curso escolar.
A7	<p>Entiendo que la pregunta se refiere a si hemos aplicado alguna novedad a nuestra manera de trabajar, y no a si nos han dado más ideas "innovadoras" o nos dejan hacer más cosas desde la administración (si esperamos a que nos propongan innovar desde "arriba", mal vamos...).</p> <p>No estoy de acuerdo en que haya habido poca innovación en nuestra manera de afrontar nuestra tarea de asesores. Yo veo mejoras y novedades en la manera en que nos comunicamos con los docentes, en la inmediatez con que se divulgan las convocatorias, en la inclusión de alguna modalidad formativa (oficial o extraoficialmente), en la manera en que se coordina la red de formación, en el grado de colaboración entre los CPR o la gestión del trabajo en los equipos pedagógicos... Es verdad que ahora disponemos de herramientas que hasta hace poco no existían o no funcionaban adecuadamente, pero también es verdad que hemos sabido actualizarnos, adaptarnos y subirnos al carro, aprovechando para nuestro trabajo todas las ventajas que aportan las nuevas tecnologías (plataformas de LMS, uso compartido de archivos en la nube, creación de contenidos, uso de videoconferencias o la redes sociales en cursos, m-learning,...) e introduciendo nuevas metodologías activas (combinando en una misma acción formativa varias modalidades).</p> <p>Por supuesto que la normativa siempre irá detrás de las necesidades, pero creo que el impulso innovador debe venir de "abajo" hacia "arriba", haciendo propuestas realistas y eficaces.</p>
A1	Estoy totalmente de acuerdo con lo que comenta A7. Muchas veces estas innovaciones tecnológicas van llegando de una manera casi imperceptible y se van incorporando a nuestra vida casi sin darnos cuenta. Y creo que esa es la forma de hacerlo. Nuestros ordenadores, pizarras digitales, internet, etc. deberían pasar en nuestras aulas tan desapercibidos como nuestra pizarra, la tiza o el tablón de corcho. Y todo esto ha de dar paso a lo importante, la metodología.
A6	<p>Creo que la innovación no va en las modalidades de formación o en los aspectos grandes...</p> <p>La innovación está en los pequeños detalles, en ir adaptando todo a las nuevas posibilidades que van apareciendo día a día, como ya se ha mencionado en las nuevas herramientas que hay disponibles para trabajar este tipo de enseñanza-aprendizaje.</p>
A5	En los años que llevo de asesor mucha innovación no he visto, creo que sería bueno cambiar las modalidades formativas, que sean menos rígidas. Por ejemplo, favoreciendo más el desarrollo de formación virtual, que no necesariamente deben ser cursos de 50 o más horas como casi todos, o restringidos a dos o x convocatorias anuales. También podría ser interesante hacer actividades formativas presenciales más cortas como ya se ha citado (una tarde o mañana) para tratar temas puntuales y concretos que puedan interesar al profesorado.

### Cuestión 5. Seminarios virtuales.

M	En concreto, en nuestra Comunidad Autónoma contamos con una modalidad parecida, que serían los seminarios virtuales, si bien éstos se basan en un modelo algo más rígido. ¿Has realizado alguna actividad similar? ¿Qué resultado obtuviste o estás obteniendo?
---	---

A3	<p>Creo que con la pregunta anterior ya he contestado, hemos ofertado dos, uno referente a TIC iniciación y otro referente a moodle. Sobre el de TIC iniciación; la primera sesión presencial se dedicó a explicar la plataforma moodle, únicamente cómo enviar las actividades, se propusieron temas en los que ellos irían trabajando cada mes, de 15 han terminado cuatro, desde el primer día se perdieron más de la mitad, y su objetivo era que le resolvieses "sus dudas" no el de crear conocimiento entre todos, y aportando cada uno lo que sabe, lo entendieron como un curso presencial, con solo tres sesiones presenciales, fue totalmente insuficiente. Referente a moodle , otro tanto de lo mismo, se limitaron a venir a las sesiones presenciales pero luego no entregaban las actividades que debían hacer. Mi reflexión?? nos hemos equivocado a la hora de plantearlo y a la hora de hacer la selección de los participantes, también el profesorado no concibe el concepto de "Seminario" .</p> <p>Sin embargo creo que si se plantea un curso, no seminario, 50% presencial y 50% on line podría resultar, pero claro, la normativa, el proyecto,... ¿qué se certifica?....</p>
A4	<p>Hola,</p> <p>nosotros no hemos ofertado este curso esta modalidad pero nos gustaría intentarlo para el próximo año, tenemos en mente intentar sacar al menos uno por asesoría aunque considerando los resultados que comenta A3.</p> <p>Esto enlaza con la pregunta anterior, dónde está el punto justo de innovación.</p> <p>CIAO</p>
A1	<p>Desde el nuestro centro no hemos tenido ninguna formación de este tipo.</p>
A7	<p>A mí me pareció una buena idea la propuesta de seminarios virtuales. Desde el principio, vi muchas posibilidades en esta nueva modalidad, sobre todo porque permitía cierta flexibilidad en la formación y podía permitirnos aprovechar las ventajas de las modalidades presencial y a distancia.</p> <p>Me ha encantado leer las reflexiones de A3: además de exponer un buen análisis de su "pilotaje" de los seminarios virtuales, adelanta las mejoras que deben afrontarse si queremos que esta modalidad sea efectiva y sea asumida por el profesorado:</p> <p>La combinación de sesiones presenciales y virtuales debe ajustarse a las necesidades, expectativas y formación de los participantes.</p> <p>La selección de los asistentes debe ser rigurosa y específica, ofreciendo una información previa muy clara respecto al trabajo que debe desarrollarse y teniendo en cuenta la formación previa de los solicitantes (por ejemplo, experiencia de uso de Moodle).</p> <p>Si el nombre de la modalidad confunde a los docentes, podrían llamarse "cursos virtuales".</p> <p>Mejorar el planteamiento inicial de esta modalidad: objetivos claros y realistas, modelo de proyecto adecuado y específico, flexibilidad en el reparto de sesiones y en la certificación...</p> <p>En fin: yo sigo viendo muchas posibilidades a esta modalidad. Apliquemos las mejoras, extendamos esta formación y volvamos a evaluarla el próximo curso.</p>
A5	<p>Como ha comentado A3, hemos ofertado dos seminarios virtuales y no hemos quedado conforme con los resultados. Pero puede ser una modalidad interesante si el profesorado que participa tiene claro en qué consisten y cual será su papel y el del coordinador, intentando alejarlos lo máximo posible del concepto de curso a distancia.</p>

## Cuestión 6. Modalidades mixtas.

M	<p>El aprendizaje combinado en ocasiones cae en una concepción errónea: tenemos un curso presencial e intentamos anexarle un bloque a distancia y viceversa. ¿Consideras que eso aporta un valor añadido al curso o por el contrario se trataría de hacer un modelo que entremezcle con cierta lógica los contenidos?</p>
A3	<p>Creo que me estoy anticipando a las preguntas y contesto siempre en la anterior.</p> <p>Cuando planteamos un curso solo presencial, a veces, le damos demasiados contenidos que el participante no tiene ni tiempo de asimilar, ni de probar, o de llevar al aula como se debería. Creo que si le aportaría valor haciendo las sesiones presenciales más distanciadas en el tiempo, mientras tanto, que vayan creando tareas y/o actividades a distancia hasta la siguiente sesión presencial, creo que así se aprovecharía más dicho curso.</p> <p>Todo esto contando con un participante que lo que quiere es aprender y de verdad le interesa lo que se le está contando.</p>
A1	<p>Estoy de acuerdo con el planteamiento de A3. Hay un medio, que en cuanto tengamos unas comunicaciones dignas, habría que plantear, sería la formación por videoconferencia o vídeo en streaming a partir de una retransmisión. Esto ayudaría a los docentes a tener algo parecido a una clase presencial, pero sin los inconvenientes de tener que desplazarse.</p>
A7	<p>Yo no entiendo el aprendizaje combinado como curso presencial + bloque a distancia. Creo que va mucho más allá que eso, sobre todo en lo que se refiere a la integración de los contenidos y la metodología. Además, veo mucho más eficaz plantearlo como una especie de "módulos", integrando en cada uno, de manera consecutiva, sesión presencial(teoría y práctica)+actividades online+vdeoconferencia+evaluación on line (cuestionarios, trabajo colaborativo, peer to peer).....y seguimos con el siguiente módulo. Cada curso tendría los módulos necesarios para impartir todos los contenidos.</p> <p>Me parece una modalidad de enseñanza ideal para la formación de grupos de profesores de un mismo centro o todo un claustro, sobre todo si se dirige a formar a los docentes sobre alguna necesidad concreta del centro que afecte a todos. Así se solventan algunas desventajas previas del b-learning, ya que están (o deberían estar) acostumbrados a trabajar en equipo.</p> <p>Por último, coincido en que los "clientes" de esta modalidad deben estar motivados y formados a un cierto nivel.</p>
A6	<p>Como ya mencioné en otros apartados, simplemente apoyar lo dicho por A7. No se trata de decir... esto presencial, esto a distancia, o tantas sesiones presenciales y tantas horas a distancia... se trata de hacer un proyecto integrado en el que según las necesidades se utilicen herramientas de los dos tipos de enseñanza-aprendizaje, pues la una puede y debe complementar a la otra siempre (y no digo cual es una y cual otra, pues es indiferente).</p> <p>Con las posibilidades que hay hoy en día, creo que deberían ir unidas prácticamente en todas las actividades que hagamos.</p>
A4	<p>Coincido con lo planteado, son complementarias y como tal deberían plantearse. Coincido con A1, si lográsemos integrar la videoconferencia sería estupendo y nos abriría otras opciones.</p>

	Un saludo.
A5	En este caso ya tengo poco que comentar, pues ya se ha dicho casi todo. Lo ideal es hacer un modelo de curso que entremezcle los contenidos, y abierto en la medida de lo posible, de forma que la parte virtual o presencial se vayan desarrollando en función de las necesidades de los participantes.

### Cuestión 7. Herramientas.

M	¿Qué herramientas tecnológicas emplearías para diseñar una actividad basada en blended learning?
A1	<p>Como ya he comentado, la videoconferencia y el vídeo en streaming tienen un alto potencial. También las herramientas de colaboración como el Drive para compartir documentos está funcionando estupendamente entre los Grupos de Trabajo y Seminarios. El Calendar para la organización de eventos se hace imprescindible. Cuando tengo que explicar algo a algún docente, en vez de explicárselo, grabo la pantalla con el procedimiento y le mando la película con Camtasia, Screencast-o-matic o cualquier otro software de captura (incluso el de la pizarra digital).</p> <p>Obviamente, sin prescindir de las herramientas que estamos usando ahora como Moodle.</p>
A3	Hola, utilizaría la que hemos utilizado hasta ahora, Moodle, a través de él haría el diseño de la actividad mixta.
A7	<p>Esta es fácil... y creo que está casi contestada.</p> <p>Además de lo que comentan A3 y A1, añadiría el uso de marcadores sociales (Diigo) para compartir enlaces de interés sobre los contenidos del curso, escritorios virtuales colaborativos (Symbaloo), gestores de tareas y proyectos (Wunderlist, Nozbe... como complemento de GCalendar) o herramientas de curación de contenidos (Pearltrees, Scoop.it) y plantearía la posibilidad de prolongar el trabajo del curso a través de grupos o comunidades (Google+) o difundir conocimiento a través de las redes sociales.</p> <p>De todas maneras, no hay que preocuparse, porque hay gente tan espabilada por ahí que ya han creado hasta una herramienta para el diseño de actividades de b-learning (BLEnDT)... Vamos, que seguro que te crea el curso completo como el que hace churros...</p> <p>Saludos y hasta la próxima.</p>
A6	<p>Creo que, aunque parece que tenemos la idea de que innovar es siempre ir hacia adelante dejando de lado lo anterior, deberíamos retomar todo lo relativo a las webquest, aunque quizá de una forma menos rígida y flexible.</p> <p>Me parece que se integran perfectamente en este tipo de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>Por supuesto aprovechando todas esas herramientas de web 2.0 y redes sociales que menciona A7 y que de tan usuales que son hoy en día ya no parecen innovación, pero que si recordamos lo que se hacía simplemente hace 5 o 6 años ... ¿donde estaban la mayor parte de ellas?</p>
A5	Yo también apostaría Moodle, complementadolo con muchas de las herramientas que habéis

citado e integradno en la medida de lo posible los contenidos en el curso elaborados desde otras aplicaciones gracias al formato SCORM , utilizando videconferencias con BigBlueButton, Talleres con evaluación por rúbircas... Las posibilidades de Moodle son enormes y creo que normalmente no las aprovechamos lo suficiente.

## Grupo Aprendizaje combinado

### Cuestión 1. Inconvenientes de modalidades formativas.

M1	<p>Estamos intentando reflexionar sobre nuestra práctica como formadores y como asesores de formación. Buscamos vías para mejorar el diseño de nuestras actividades formativas.</p> <p>En este marco, ¿qué inconvenientes destacarías en las modalidades formativas empleadas, en concreto en los cursos presenciales y en los cursos a distancia. Destaca un par de inconvenientes.</p>
B5	<p>Inconvenientes de los cursos presenciales:</p> <p>Supone un sobreesfuerzo para el participante , ya que se realiza después de su jornada laboral.</p> <p>Escasa flexibilidad: tiene una clara limitación geográfica y horaria.</p> <p>Suele ser más costosa para la organización, supone una inversión en medios mayor.</p> <p>Inconvenientes de los cursos a distancia:</p> <p>El contacto con el profesor es más limitado: tutorías por email, foros, mensajes en la plataforma de formación . La resolución de dudas es más lenta.</p> <p>Más costosa para el participante, el alumno debe tener acceso a ciertos medios tecnológicos y ser competente en su utilización, se necesita un ordenador con conexión a Internet como mínimo.</p> <p>Requiere más autodisciplina.</p>
B2	<p>En los cursos presenciales que se certifique solamente por asistir y no por otros parámetros que demuestren que ha sido efectiva la asistencia. También que las participaciones suelen ser a modo individual porque interese al participante y esto tiene luego poca repercusión en los centros educativos. Sería mucho más efectivo si participasen al menos los miembros del departamento en secundaria o del equipo de ciclo en primaria. Otro inconveniente es que generalmente el modelo de curso es de enseñanza tradicional donde un ponente expone una información y generalmente suele haber poca participación de los asistentes. Otros modelos formativos, tipo seminarios, favorecen más la participación de los asistentes.</p>
B1	<p>Inconvenientes Cursos Distancia:</p> <p>Tutor virtual. Se hecha de menos el contacto físico y la resolución de problemas in situ, de forma rápida.</p> <p>Imprescindible conexión a internet.</p> <p>Inconvenientes cursos Presenciales:</p> <p>Horario no flexible, desplazamiento de los alumnos,</p>
B3	<p>Así en primera instancia, tenemos dos cuestiones mas o menos claras...</p> <p>...en la modalidad PRESENCIAL, cada día cuesta mas conseguir participantes porque parece que cada vez tenemos menos tiempo disponible o voluntad para emplearlo en formación, hay que tener en cuenta que es tiempo que se quita de nuestro tiempo libre. La única manera es buscar entre los temas que tienen un alto nivel de motivación para los Docentes, sin embargo, esto hace</p>

	<p>que temas minoritarios pero igual de importantes queden desasistidos.</p> <p>...en la modalidad a distancia, nadie me garantiza quien es la persona que se encuentra haciendo la formación al otro lado y menos actualmente que tenemos numerosos graduados alrededor parados que por X € te hacen 3 cursos a la vez, además, los cursos a distancia, aún con la comodidad que suponen en cuanto a espacio/tiempo, no llegan a la calidad de la atención personalizada presencial de un ponente/profesor/Docente.</p>
B4	<p>La formación presencial</p> <p>El profesor suele ser la única fuente de información.</p> <p>Los materiales didácticos son seleccionados por el profesor.</p> <p>El alumno tiene que ajustarse al ritmo que marca el profesor.</p> <p>El profesor y el alumno tienen que ajustarse a un horario establecido.</p> <p>La formación a distancia</p> <p>Perjudica a las personas con dificultades para trabajar solas.</p> <p>Dificulta el aprendizaje cooperativo.</p> <p>Perjudica a las personas con menor dominio de las TIC.</p> <p>Las personas con poca fuerza de voluntad encontrarán más dificultades para adaptarse a esta modalidad.</p>
B7	<p>Inconvenientes de la formación presencial.</p> <p>El horario. Al docente cada vez le cuesta más asistir a un curso presencial después de su jornada laboral.</p> <p>Los desplazamientos. Además, normalmente, debe desplazarse para realizar la formación.</p> <p>Una vez finalizada la formación no se controla o valora su repercusión en las aulas.</p> <p>Inconvenientes de la formación a distancia.</p> <p>El docente necesita unos mínimos conocimientos TIC.</p> <p>Se pierde el factor humano.</p> <p>Algunos alumnos se sienten inseguros a la hora de afrontar las tareas de forma autónoma y abandonan la formación.</p>
B6	<p>Inconvenientes de la formación a distancia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- se requiere mayor fuerza de voluntad para progresar en la formación</li> <li>- se necesita tener conocimiento de las plataformas formativas</li> <li>- demasiada dependencia de las telecomunicaciones</li> </ul> <p>Inconvenientes de la formación presencial:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- impartida en un tiempo y lugar concreto</li> <li>- poca flexibilidad</li> <li>- el ritmo del aprendizaje está marcado por el ritmo de enseñanza del profesor</li> </ul>

B2	No estoy de acuerdo con algunas de las opiniones manifestadas sobre los cursos a distancia. La calidad no tiene que ser menor que la de cursos presenciales, todo depende de la preparación, al igual que un ponente puede prepararse las sesiones bien o mal, un curso a distancia puede estar bien o mal configurado. Si está bien diseñado hay muchas herramientas para el trabajo colaborativo como foros, wikis, talleres, etc.
M	Destacáis los aspectos más relevantes que ya hemos comentado en otras ocasiones. Para la formación a distancia casi se podría unificar en que para que tenga éxito es necesario un compromiso real del docente, que le permita asumir el esfuerzo y evitar diferentes picarescas.  La formación presencial supone un coste mucho mayor en todos los sentidos, como destacáis en términos de flexibilidad, economía y tiempo personal.  Gran trabajo. Está todo ahí.

## Cuestión 2. Ventajas de modalidades formativas.

M	Seguimos reflexionando sobre las ventajas claves de la modalidad formativa presencial y a distancia.  Indica algunas de las ventajas que asocies a cada modalidad. Además, ¿crees que son compatibles?
B5	<p>Ventajas de la formación presencial:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contacto directo entre ponente y participantes .</li> <li>• La resolución de dudas es más rápida y efectiva.</li> <li>• Es la más interactiva, lo que ayuda a una mejor y más rápida asimilación de los conocimientos.</li> </ul> <p>Ventajas de la formación a distancia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El alumno puede establecer sus horarios, el ritmo y el lugar de realización del curso.</li> <li>• Suele ser la modalidad más económica para la organización.</li> </ul> <p>La formación presencial puede usarse en cualquier materia , pero la formación a distancia no se puede utilizar en determinadas materias, y por el momento, es ineficaz en aquellas enseñanzas en las que sea precisa la utilización de sentidos o interacciones humanas.</p> <p>Por supuesto que son compatibles, y personalmente he observado muy buenos resultados en los llamados cursos semipresenciales (aunque invertiría el porcentaje de horas aplicadas actualmente, dando más horas a la formación on-line).</p> <p>Con la combinación de ambas modalidades aprovechamos lo que la tecnología nos ofrece y no deshumanizamos el proceso formativo, tendríamos las ventajas de ambas modalidades y eliminamos algunos de sus inconvenientes.</p>
B3	PRESENCIAL...una vez superados los problemas de asistencia, instalaciones, tiempo, etc. es la ideal si el grupo es un grupo motivado hacia el tema tratado. Además la casuística que se da en el proceso enseñanza/aprendizaje obtiene una respuesta rápida y retroalimentada por la

	<p>contrarespuesta del alumno.</p> <p>DISTANCIA...es muy cómoda porque organizamos nuestro tiempo/aprendizaje, sobre todo en alumnos con buen manejo de las TIC.</p> <p>...En mi opinión ninguna modalidad puede sustituir a la otra, sería un error fatal.</p>
B4	<p>En primer lugar decir que estoy totalmente de acuerdo con B5.</p> <p>La formación a distancia surgió para ofrecer un sistema compensatorio dirigido a las personas que por diferentes causas no podían incorporarse al sistema presencial. El desarrollo y la extensión de las TIC han modificado esta situación, pues la gran mayoría de las personas optan por la formación a distancia lo hacen la pura conveniencia. Las instituciones educativas se están inclinando por esta modalidad principalmente por cuestiones económicas y organizativas.</p> <p>La formación presencial</p> <p>Facilita el aprendizaje cooperativo y la socialización.</p> <p>El profesor refuerza de forma inmediata a sus alumnos.</p> <p>Los materiales didácticos son seleccionados por el profesor.</p> <p>La transmisión de la información es de forma verbal.</p> <p>El profesor suele marcar el ritmo.</p> <p>Permite un conocimiento progresivo de cada alumno.</p> <p>El profesor y el alumno tiene que ajustarse a un horario establecido.</p> <p>La formación a distancia</p> <p>Facilita el aprendizaje personalizado y la iniciativa individual.</p> <p>El profesor realiza una atención ajustada a las necesidades de cada alumno.</p> <p>El profesor orienta sobre las fuentes de información que es básicamente escrito.</p> <p>La transmisión de la información se realiza a través de los materiales didácticos.</p> <p>Cada alumno marca su propio ritmo de progreso.</p> <p>Requiere de un conocimiento sistemático del alumnado desde las primeras fases del proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>Profesor y alumno tienen libertad e horario.</p>
B7	<p>Nada nuevo que añadir</p> <p>Mayor socialización del proceso</p> <p>Más rápida resolución de problemas o dudas planteadas al asistente</p> <p>Ventajas de la formación a distancia.</p> <p>Flexibilidad de horarios y ritmos</p> <p>Posibilidad de llegar a un mayor número de personas</p> <p>Menor coste</p> <p>Añadir que estoy de acuerdo con lo que han aportado los compañeros. Considero que ambas modalidades son compatibles y que la modalidad semipresencial es acertada si pretendemos</p>

	eliminar alguno de los inconvenientes de ambas modalidades.
B6	<p>Ventajas de la formación a distancia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la formación se adapta a las variables personales del alumno: tiempo, horario, ritmo, estilo, trabajo, familia...</li> <li>- permite desarrollar la competencia aprender a aprender</li> <li>- si se lleva a cabo en una plataforma con otros alumnos, se desarrolla la competencia de trabajo en equipo y colaborativa</li> <li>- permite presentar trabajos y conclusiones de forma sencilla al resto de alumnos del curso, favoreciendo la dimensión constructivista del aprendizaje</li> </ul> <p>Ventajas de la formación presencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- facilita el intercambio de experiencias y el enriquecimiento mutuo</li> <li>- favorece el ritmo de aprendizaje al no depender tanto de la auto-formación</li> <li>- los alumnos pueden plantear sus dudas y escuchar las intervenciones de los demás</li> </ul>
B2	<p>Estoy de acuerdo con las aportaciones realizadas y creo que son compatibles si utilizamos las ventajas de cada una de las modalidades y tratamos de suprimir las desventajas. Por ejemplo, realizar un examen en enseñanza presencial hace que la respuesta sea lenta, ya que hay que esperar a que el profesor evalúe y de la nota a los alumnos, en algunos casos días o semanas después. Un examen (bien realizado, claro) con cuestionarios de un aula virtual ofrece la contestación en el momento mismo de terminarlo con la fuerza que eso da al alumno al conocer sus aciertos y errores de forma casi instantánea, además de mostrar las respuestas correctas o indicar caminos alternativos para poder localizarlas.</p>
M	<p>Muy interesante las cuestiones que planteáis. Algunos detalles como la buena acogida que tiene la formación semipresencial dentro de nuestro marco normativo (un 10-15% de fase a distancia en cursos de más de 30 horas) o si la formación a distancia debe mantener un papel compensatorio o si por el contrario debe tomar protagonismo.</p> <p>Parece que hay un consenso casi total de que deben subsistir las dos, de donde se concluye que son compatibles como vías formativas.</p>

### Cuestión 3. Interés del profesorado.

M	<p>En tu opinión, por lo que detectas del contacto con los usuarios, ¿cuáles son las modalidades formativas que más interesan al profesorado? ¿Por qué crees que es así?</p>
B3	<p>Si miramos solamente el parámetro número de inscripciones en cursos de ambas modalidades, las conclusiones serían erróneas, porque es muy fácil apuntarse y realizar formación a distancia comparándolo con el esfuerzo personal que supone la presencial. Para que el estudio sea correcto, habría que entrar en un proceso de evaluación del aprovechamiento de la formación para saber, que es mas rentable en el sentido costo/rendimiento, horas/nivel alcanzado, tipo de curso/aplicación en el aula...etc. es un ejemplo, los parámetros evaluados tendrían que ser</p>

	<p>seleccionados de forma muy meditada y rigurosa.</p> <p>En resumen, así de forma teórica podemos sacar muchas propuestas de estudio, pero será cuando se lleve de verdad ese estudio a la práctica cuando entendamos qué y cómo evaluar para hacer este estudio comparativo.</p>
B4	<p>La elección de una elección de modalidad u otra estará en función de cada persona.</p> <p>¿A quién perjudica la formación a distancia?</p> <p>A las personas con dificultades para trabajar solas.</p> <p>A las personas que disfrutan del aprendizaje cooperativo.</p> <p>A las personas con menor dominio de las TIC.</p> <p>A las personas con poca fuerza de voluntad.</p> <p>¿A quién beneficia la formación a distancia?</p> <p>A las personas con mayor capacidad de aprendizaje autónomo.</p> <p>A las personas que prefieren el aprendizaje individual</p> <p>A las personas con mayor dominio de las TIC.</p> <p>A las personas que quieren coleccionar títulos.</p>
B5	<p>Aún no hemos comentado nada de una de las modalidades que en mi opinión más interesan a los docentes que son los Seminarios y Grupos de Trabajo.</p> <p>Creo que presentan claras ventajas para ello: el trabajo se realiza con mayor flexibilidad de horarios y en su propio centro, en la mayoría de las ocasiones, son ellos los que deciden el tema a tratar, y frecuentemente supone una mejora para el centro al que pertenecen, por otra parte, se evalúa fácilmente ya que al final presentan unos materiales, aunque también sabemos que no todos los participantes colaboran en la misma medida.</p> <p>Esta modalidad permite también que puntualmente reciban la ayuda de expertos en cada materia y de forma presencial. Creo que sería muy interesante que se extendiera dentro de esta modalidad el uso de plataformas on line, se completaría el trabajo presencial y podríamos evaluar mejor la participación de cada profesor. ¿Que os parece a vosotros?</p>
B6	<p>No pueden faltar las dos modalidades formativas, presencial y a distancia. Y el profesorado así lo manifiesta. Para determinados momentos y tipo de aprendizaje, prefieren la modalidad presencial. Y para otros, la modalidad a distancia. Por ejemplo, el profesorado de educación física quiere formación presencial. Sin embargo cuando se trata de una formación TIC o incluso de idiomas, pero no nivel inicial, prefieren a distancia. Pienso que ningún profesor se inclina de manera única por un tipo de formación, sino que se busca combinar las dos, para no perder la riqueza de compartir experiencias, diálogos e intercambios de información de manera presencial y con contacto directo, y para poner en práctica la propia competencia de aprender a aprender y de autoformación para profundizar e investigar en los temas que les interesa a cada uno de manera particular.</p>
M	<p>Aquí B5 está incidiendo ya en una de las cuestiones próximas, en qué modalidades interesan más a los docentes. Hablaremos de ello el lunes.</p>

M	<p>Poneís de manifiesto que al decidir qué modalidad es más relevante se deben estudiar numerosos parámetros. Por otro lado se destacan los grupos de trabajo y los seminarios como una de las modalidades preferidas, que de hecho son dos modalidades en las que el profesorado toma un papel activo.</p> <p>También es destacable, como indica B6, que la selección de la modalidad depende de la temática, dado que marca el interés del profesorado. Nunca lo había visto así. De algún modo tendemos a indicar con frecuencia que la formación en centros suele tener mejor aceptación.</p>
---	---

#### Cuestión 4. Blended learning.

M	<p>Blended Learning, explicado en pocas palabras, consiste en generar acciones formativas que combinen diferentes formas de aprendizaje presencial con aprendizaje a distancia. ¿Qué te parece el concepto? ¿Crees que puede aportar algo al panorama actual?</p>
B1	<p>Hombre, yo creo que visto lo que hemos ido poniendo anteriormente, este tipo de formación debería reunir lo mejor de las dos modalidades.</p> <p>De todas formas surgen dudas sobre algunas cuestiones, como por ejemplo, como decía, B2, el tema de los exámenes en cuanto a si serían presenciales o a distancia o el tema de las propias sesiones presenciales, en cuanto a como y para que se harían (para aclarar dudas, para tratar algún tema mas complejo y difícil de abordar a distancia, para control de los participantes, etc.....????).</p> <p>Serían necesarios dos tutores/ponentes, uno para distancia y otro para presencial????</p> <p>En fin, que también habría que darle sus vueltas a la hora de programar este tipo de actividades.</p>
B4	<p>Por todo lo que hemos expuesto de ventajas e inconvenientes de la formación presencial y a distancia puede deducirse que la opción ideal es optar por modalidades formativas que combinen simultáneamente una parte presencial y otra a distancia que permita a cada uno aprender a su propio ritmo y en los momentos que más apropiados para él. El inconveniente con el que nos encontramos es que la normativa que regula la formación no contempla la formación semipresencial y tan sólo permite un 10% de las horas presenciales, cantidad de tiempo a todas luces insuficiente. Estaría bien plantear la posibilidad de permitir al menos un 50% para cada modalidad.</p> <p>Ante la apatía actual del profesorado por asistir a los cursos presenciales ya sea por los horarios o por los desplazamientos una apuesta por una formación mixta podría aumentar el número de asistentes y un nuevo reto para las instituciones formativas.</p>
B2	<p>Como hemos visto en cuestiones anteriores cada modalidad de formación tienes ventajas e inconvenientes. El poder optar por una opción mixta haría que pudiésemos coger las ventajas de cada modalidad y suprimir los inconvenientes. Por tanto, generar acciones formativas que combinen aprendizaje presencial con aprendizaje a distancia sería lo ideal.</p> <p>Estoy de acuerdo con B4 que esta modalidad podría ser una aliciente para el profesorado y que la Administración Educativa debería regularla.</p>
B7	<p>Pues después de todo lo expuesto en cuestiones anteriores, yo creo que estamos de acuerdo en que este tipo de formación puede resultar muy interesante para los docentes y que sería</p>

	conveniente que aglutinara las ventajas tanto de la formación presencial como a distancia. Pero para ello, es necesario que la administración modifique las normas que regulan la formación del profesorado.
--	--

### Cuestión 5. Características de blended learning.

M	Si tuviésemos que definir un modelo común de blended learning para la formación del profesorado que actualmente realizamos, ¿qué características crees que debe tener una actividad concreta en cuanto a su relación de duración y presencialidad?  Es decir, sobre qué numero de horas programarías una actividad y qué parte de esas horas harías no presenciales.
B4	Es difícil definir una relación exacta entre las dos modalidades porque esto estará en función de cada una de las actividades de formación que se planteen.  En mi opinión estas actividades deberían tener una duración mínima de 30 horas y el peso de una de las dos modalidades no debería ser inferior al 30 %. En unos casos podrá predominar la formación presencial y en otros la no presencial. Será la temática la que haga inclinar la balanza en n sentido u otro pero siempre respetando un mínimo.
B2	Es difícil, dependería del tipo de actividad, contenidos de la misma, etc, pero en mi opinión la parte presencial debería ser la mínima necesaria y potenciar todo lo posible la parte de formación a distancia. Otro caso es si hablamos de una posible regulación administrativa. Podría ser 30% para la parte presencial y 70% para la fase a distancia.
B7	Al igual que ahora, podríamos partir de la base de que las actividades semipresenciales pudieran tener un mínimo de 30 horas. El porcentaje que corresponda a cada una de las partes (presencial y a distancia) se establecería en función de los contenidos a trabajar en la acción formativa, es decir, debería de ser flexible siempre y cuando la parte presencial cuente con al menos un 25% o 30% del total de las horas.
B1	Creo entender que todos, mas o menos, estamos de acuerdo en lo del 25 ó 30 por ciento de horas presenciales. Pero yo lo pondría como un mínimo y dejaría el máximo bastante abierto, ya que dada la variedad de actividades, se me antoja demasiado arriesgado poner una acotación estricta.  Y el numero minimo lo pondria en 20 ó 30 horas.
B5	Coincido con vosotros en seria necesario regularlo y que deberian incluir al menos un 25% de parte presencial, eso como mínimo y teniendo en cuenta en que muchas actividades no se podrían adaptar a este nuevo tipo de formación, como los curso de fp que necesitan un material específico del que los alumnos no pueden disponer en casa.

### Cuestión 6. Organización en blended learning.

M	¿Qué aspectos organizativos sería necesario modificar en el diseño administrativo de una
---	--

	<p>actividad basada en blended learning? ¿Y en el diseño de sus contenidos?</p> <p>En concreto, habría que hacer cambios en cosas como la documentación que generáis, vuestros horarios, costes, etc.</p>
B4	<p>En el modelo actual de formación del profesorado que tenemos actualmente lo más importante sería cambiar la normativa que la regula, que actualmente sólo permite un 10% de fase no presencial en los cursos. Al igual esto llevaría a plantear unos nuevos horarios para los asesores pues ya no sería tan necesaria su presencia en el puesto de trabajo</p> <p>Creo que los Centros de Profesores y los asesores que en ellos trabajamos estamos perfectamente preparados para plantear actividades formativas de este tipo en cuanto al diseño de los contenidos por lo que no veo necesario realizar ningún cambio.</p>
B2	<p>Igual que hay un protocolo de actuación para otras modalidades como seminarios, grupos de trabajo, cursos, etc, habría que generar uno para este tipo de actividades. Muy importante sería el diseño de los contenidos y su secuenciación, las actividades a realizar, el correcto funcionamiento del aula virtual, el que aparezcan actividades de trabajo colaborativo y una buena selección de ponentes/tutores preparados para esta modalidad formativa.</p> <p>La fase a distancia, si se lleva bien, lleva un mayor tiempo al asesor que la fase presencial. Hay que generar, o al menos comprobar, los contenidos, el aula virtual, que funcione todo, que las actividades sean adecuadas y funcionen bien, etc. y después ir haciendo el seguimiento (tanto de la participación del alumnado como de los tutores), controlar en la medida de lo posible el abandono con mensajes de ánimo, etc. El asesor de formación debería tener la función de coordinador con todo lo que esto conlleva. En los cursos presenciales los contenidos se dejan habitualmente a los ponentes y el seguimiento sólo es abrir y cerrar el aula y pasar la hoja de firmas, pero en las fases a distancia, para el asesor es mayor trabajo.</p> <p>Cambios a realizar en los Centros de Profesores serían, una regulación de este tipo de actividades, planificación adecuada de todo el curso (por el tema del mayor tiempo que llevan estas actividades) y quizás una regulación en el horario de los asesores donde se pueda permitir unas horas semanales de no presencialidad en el CPR (como está regulado en Administración Pública para otros funcionarios). Muy importante sería una formación específica para aquellos asesores y asesoras que fuesen a participar en esta modalidad formativa y que dentro de esta formación se pudiese consensuar el protocolo de actuación.</p>
B7	<p>Lo primero, modificar la normativa actual. En lo referente a la documentación a generar no creo que hubiera que realizar cambios pero quizás si en el horario de los asesores que se encargaran de coordinar este tipo de actividades. Los costes se reducirían, evidentemente. Nada más que añadir, mis compañeros lo han dejado bien claro.</p>
B5	<p>Habría que estudiar también, aparte de lo que ya habeis comentado, el pago de tutores, ¿se pagaría la parte presencial igual que la tutoría online?</p>
M	<p>Esta que propone B5 sería una cuestión opinable. Si se paga el curso como un todo o se discrimina una parte de otra. Seguro que daría para muchas discusiones en el seminario. ;-)</p>

## Cuestión 7. Interés de los gestores de formación.

M	Finalmente, ¿crees que es interesante realizar este tipo de profundización en los modelos de formación o consideras que con los modelos ya existentes tenemos suficiente?
B7	Bajo mi punto de vista, los modelos de formación existentes necesitan de una remodelación y creo que esta no es solo una impresión de los asesores de formación sino también de los compañeros/as. Cuando hablas con ellos y surge este tema, muchos abogan porque se introduzcan cambios en las modalidades formativas.
B4	<p>A todas luces creo que el modelo no da respuesta a todas las demandas del profesorado.</p> <p>Hay que redefinir los grupos de trabajo y seminarios pues en algunos casos la duración no da para un curso completo al tratarse de la elaboración de un material concreto y en otros es un coladero para justificar la tarde de permanencia en el centro.</p> <p>El nuevo modelo debe ser más flexible para atender a las propuestas del profesorado y a las propias iniciativas que puedan partir desde los Centros de Profesores, además de contemplar algunas modalidades de formación como la semipresencial en la que se combinen la fase presencial y la fase de trabajo individual o grupal</p>
B5	<p>Considero insuficientes los modelos actuales, la formación del profesorado necesita una remodelación .</p> <p>De alguna manera, la debil participación en algunas actividades que proponemos, se debe a que no se ajustan a las necesidades reales de los profesores, no por el contenido de las mismas, sino por la forma en que se desarrollan, la mayoría de las actividades son presenciales integramente y suponen un sacrificio de lo que los docentes consideran "su tiempo libre ".</p> <p>La posibilidad de minimizar esa parte, fomentaría la participación de los docentes y mejoraría su práctica docente y el sistema educativo en general.</p>
B2	<p>Pues yo discrepo de las intervenciones anteriores. Creo que con las modalidades de formación existentes, más la incorporación de los cursos semipresenciales, el abanico es amplio y cubre prácticamente todas las necesidades formativas (cursos a distancias, cursos presenciales, cursos presenciales con fase práctica si pasan de 30 horas, cursos semipresenciales si se incorpora esta modalidad, seminarios, grupos de trabajo, proyectos de innovación, jornadas, proyectos de formación en centros, conferencias, congresos, visitas o excursiones didácticas). El problema no es de las modalidades formativas sino de la oferta que hacemos de las mismas. Hay una descompensación, por ejemplo, cursos presenciales son la inmensa mayoría y hay modalidades que apenas se ofertan.</p> <p>Otro problema importante es la evaluación, se hace al finalizar cada actividad, pero sólo sobre la actividad, no hay nada sobre la repercusión que tiene posteriormente en el aula, sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por ejemplo, un curso donde un profesor lo hace de manera individual tendrá menos repercusión que si esa actividad la hace el centro, o al menos el departamento en secundaria o el equipo de ciclo en infantil y primaria.</p> <p>Por tanto considero que los modelos de formación son válidos, pero que se necesitaría una formación específica de los asesores y asesoras de los CPR. Hemos pasado de aquellos cursos de 180 horas para asesores, evaluables y que había que aprobar para continuar a los últimos años donde no hay prácticamente formación y los asesores y asesoras han tenido que aprender con la práctica diaria y el apoyo del resto de compañeros del CPR. Y todo esto incrementado con la</p>

movilidad de los últimos años (hay CPRs donde prácticamente se ha renovado todo el equipo).

Desde mi punto de vista, la solución sería un plan de formación para asesores y asesoras de CPR donde se trabaje a fondo todo lo relativo a la asesoría pedagógica, detección de necesidades formativas, ventajas e inconvenientes de las distintas modalidades formativas, etc. que motivara un cambio en la oferta y que la modalidad curso no fuese tan predominante.

- ♪ -

# Anexo II

Anexo II. Codificación del texto

## A3.1. Variable 1. Modalidades formativas

---

### A3.1.1. Modalidades clásicas

#### Curso > Inconvenientes

Nombre del nodo: Inconvenientes

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 1. I... 3 Referencias | 2.01%**

Referencia 1 | 0.73%

es tener que trabajar no solo por la mañana en el centro sino, también por la tarde en el CPR

Referencia 2 | 0.71%

hay que tener muchas ganas de formarse para dedicar 2 tardes o 3 a la semana para ir al CPR

Referencia 3 | 0.57%

importante carga para los docentes en cuanto a horas de trabajo añadidas

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 2. V... 5 Referencias | 4.57%**

Referencia 1 | 0.21%

Desplazamiento

Referencia 2 | 1.09%

No poder compartir vehículo, ya que las poblaciones están muy disgregadas

Referencia 3 | 1.62%

El importante número de docentes femeninos, que al llevar el peso del hogar en cuanto al cuidado de los hijos

Referencia 4 | 0.24%

horario concreto

Referencia 5 | 1.41%

el aprendizaje es más dirigido y quizás el profesor (ahora alumno) aporta poco en muchos cursos

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 6. M... 1 Referencia | 4.72%**

Referencia 1 | 4.72%

un curso solo presencial, a veces, le damos demasiados contenidos que el participante no tiene ni tiempo de asimilar, ni de probar, o de llevar al aula como se debería

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 1. I... 19 Referencias | 24.08%**

Referencia 1 | 0.63%

sobreesfuerzo para el participante

Referencia 2 | 1.24%

Escasa flexibilidad: tiene una clara limitación geográfica y horaria

Referencia 3 | 1.28%

más costosa para la organización, supone una inversión en medios mayor

Referencia 4 | 2.54%

En los cursos presenciales que se certifique solamente por asistir y no por otros parámetros que demuestren que ha sido efectiva la asistencia

Referencia 5 | 2.57%

las participaciones suelen ser a modo individual porque interese al participante y esto tiene luego poca repercusión en los centros educativos

Referencia 6 | 1.76%

un ponente expone una información y generalmente suele haber poca participación de los asistentes

Referencia 7 | 0.34%

Horario no flexible

Referencia 8 | 0.52%

desplazamiento de los alumnos

Referencia 9 | 2.54%

cada día cuesta más conseguir participantes porque parece que cada vez tenemos menos tiempo disponible o voluntad para emplearlo en formación

Referencia 10 | 0.95%

El profesor suele ser la única fuente de información.

Referencia 11 | 1.08%

Los materiales didácticos son seleccionados por el profesor.

Referencia 12 | 1.1%

El alumno tiene que ajustarse al ritmo que marca el profesor.

Referencia 13 | 1.26%

El profesor y el alumno tienen que ajustarse a un horario establecido.

Referencia 14 | 1.91%

El horario. Al docente cada vez le cuesta más asistir a un curso presencial después de su jornada laboral.

Referencia 15 | 0.79%

debe desplazarse para realizar la formación.

Referencia 16 | 1.19%

la formación no se controla o valora su repercusión en las aulas.

Referencia 17 | 0.7%

impartida en un tiempo y lugar concreto

Referencia 18 | 0.31%

poca flexibilidad

Referencia 19 | 1.37%

el ritmo del aprendizaje está marcado por el ritmo de enseñanza del profesor

## Curso > Ventajas

### Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 2. V... 9 Referencias | 9.61%

Referencia 1 | 1.04%

Contacto con el grupo de compañeros interesados en una misma actividad

Referencia 2 | 0.76%

Creación de grupos de discusión o trabajo posterior

Referencia 3 | 0.76%

Mayor dinamismo en el proceso enseñanza/aprendizaje

Referencia 4 | 1.34%

Contacto con un ponente de carne y hueso, que te da soluciones o respuestas en tiempo real

Referencia 5 | 0.77%

Si se está atento, se adquiere mejor el conocimiento

Referencia 6 | 0.97%

experto a nuestra disposición para que nos ayude a resolver dudas

Referencia 7 | 1.62%

otros compañeros que pueden aportar y crearse un grupo donde se debata y compartan situaciones y experiencias

Referencia 8 | 1.58%

buscar un horario y espacio para el curso también creo que es una ventaja, ya que no existen distracciones

Referencia 9 | 0.77%

tener al profesor presente para resolverte las dudas

### Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 1. I... 1 Referencia | 1.4%

Referencia 1 | 1.4%

calidad de la atención personalizada presencial de un ponente/profesor/Docente

### Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 2. V... 17 Referencias | 14.36%

Referencia 1 | 0.82%

Contacto directo entre ponente y participantes .

Referencia 2 | 0.75%

resolución de dudas es más rápida y efectiva

Referencia 3 | 0.02%

Referencia 4 | 0.9%

formación presencial puede usarse en cualquier materia

Referencia 5 | 1.02%

ideal si el grupo es un grupo motivado hacia el tema tratado

Referencia 6 | 0.93%

Facilita el aprendizaje cooperativo y la socialización.

Referencia 7 | 0.85%

profesor refuerza de forma inmediata a sus alumnos

Referencia 8 | 0.93%

materiales didácticos son seleccionados por el profesor

Referencia 9 | 0.82%

transmisión de la información es de forma verbal

Referencia 10 | 0.51%

profesor suele marcar el ritmo

Referencia 11 | 0.83%

Permite un conocimiento progresivo de cada alumno

Referencia 12 | 0.76%

tiene que ajustarse a un horario establecido

Referencia 13 | 0.53%

Mayor socialización del proceso

Referencia 14 | 1.12%

Más rápida resolución de problemas o dudas planteadas al asistente

Referencia 15 | 1.14%

facilita el intercambio de experiencias y el enriquecimiento mutuo

Referencia 16 | 1.27%

favorece el ritmo de aprendizaje al no depender tanto de la auto-formación

Referencia 17 | 1.16%

pueden plantear sus dudas y escuchar las intervenciones de los demás

### **Curso a distancia > Inconvenientes**

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 1. I... 6 Referencias | 7.01%**

Referencia 1 | 0.89%

para muchos seguir un curso solo desde su casa es un mundo, lo es encender el ordenador, cuanto más hacer el curso

Referencia 2 | 2.23%

La formación a distancia aunque en teoría es mucho más cómoda de realizar depende de la "organización e instalaciones" del profesor en su casa, eso quiere decir que, como comenta A3 tenemos que tener el ordenador operativo, funcionando, encendido y que los "niños" nos dejen un ratito.

Referencia 3 | 1.01%

algunos compañeros sólo quieren la documentación del curso y se matriculan para obtenerla y poder revisarla parcialmente después

Referencia 4 | 1.59%

garantizar una evaluación efectiva (¿el que hace los cuestionarios es el alumno de verdad?) y la necesidad de que el alumno tenga una competencia digital mínima y un conocimiento básico de la plataforma.

Referencia 5 | 0.79%

en casa se podría tirar horas resolviendo algo que en un curso presencial lo resolverían en un minuto

Referencia 6 | 0.5%

las horas de certificación están en la inmensa mayoría infladas

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 2. V... 5 Referencias | 3.86%**

Referencia 1 | 0.74%

El tiempo de ejecución siempre se les hecha encima

Referencia 2 | 0.51%

No hay contacto con los compañeros

Referencia 3 | 0.58%

No se crean relaciones de grupos afines

Referencia 4 | 0.97%

No se asegura que el que realiza el curso sea realmente el alumno

Referencia 5 | 1.06%

El feedback y las comunicaciones son más frías y dilatadas en el tiempo

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 3. I... 3 Referencias | 4.64%**

Referencia 1 | 1.15%

una gran mayoría que se pierden, prefieren tener una pautas muy marcadas y de manera presencial

Referencia 2 | 1.6%

el trabajo tan grande que supone poder entrar, perdemos quince días al menos hasta que todo el mundo ha conseguido entrar y situarse

Referencia 3 | 1.89%

muchos profesores prefieren la presencial y si se decantan por la modalidad de distancia es por problemas de tiempo, cuidado de familiares, distancia al CPR

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 1. I... 15 Referencias | 17.48%**

Referencia 1 | 2.68%

El contacto con el profesor es más limitado: tutorías por email, foros, mensajes en la plataforma de formación . La resolución de dudas es más lenta.

Referencia 2 | 1.69%

el alumno debe tener acceso a ciertos medios tecnológicos y ser competente en su utilización

Referencia 3 | 0.52%

Requiere más autodisciplina.

Referencia 4 | 1.64%

Se hecha de menos el contacto físico y la resolución de problemas in situ, de forma rápida.

Referencia 5 | 0.63%

Imprescindible conexión a internet.

Referencia 6 | 1.62%

nadie me garantiza quien es la persona que se encuentra haciendo la formación al otro lado

Referencia 7 | 1.12%

Perjudica a las personas con dificultades para trabajar solas.

Referencia 8 | 0.67%

Dificulta el aprendizaje cooperativo.

Referencia 9 | 0.97%

Perjudica a las personas con menor dominio de las TIC.

Referencia 10 | 1.83%

Las personas con poca fuerza de voluntad encontrarán más dificultades para adaptarse a esta modalidad.

Referencia 11 | 0.49%

mínimos conocimientos TIC.

Referencia 12 | 0.43%

pierde el factor humano.

Referencia 13 | 1.53%

inseguros a la hora de afrontar las tareas de forma autónoma y abandonan la formación

Referencia 14 | 0.99%

mayor fuerza de voluntad para progresar en la formación

Referencia 15 | 0.67%

dependencia de las telecomunicaciones

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 2. V... 1 Referencia | 1.63%**

Referencia 1 | 1.63%

la gran mayoría de las personas optan por la formación a distancia lo hacen la pura conveniencia

#### **Curso a distancia > Ventajas**

##### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 2. V... 8 Referencias | 5.82%**

Referencia 1 | 0.64%

No hay desplazamiento ni pérdidas de tiempo

Referencia 2 | 0.49%

No hay que abandonar a la familia

Referencia 3 | 0.64%

control de la hora de realización del curso

Referencia 4 | 0.83%

e organizas tu tiempo y puedes distribuirlo como quieras

Referencia 5 | 0.62%

cada uno se organiza su tiempo como quiere

Referencia 6 | 0.71%

alumno suele ser más partícipe de su aprendizaje

Referencia 7 | 1.06%

aprender incluso más si el curso está bien diseñado y el tutor es bueno

Referencia 8 | 0.83%

el propio alumno el que construya su propio conocimiento

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 3. I... 1 Referencia | 1.43%**

Referencia 1 | 1.43%

las modalidades formativas a distancia nos interesan más a las personas que tenemos una trayectoria mayor de formación

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 1. I... 1 Referencia | 0.86%**

Referencia 1 | 0.86%

comodidad que suponen en cuanto a espacio/tiempo

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 2. V... 17 Referencias | 17.05%**

Referencia 1 | 1.27%

puede establecer sus horarios, el ritmo y el lugar de realización del curso

Referencia 2 | 0.58%

más económica para la organización

Referencia 3 | 1.14%

formación a distancia no se puede utilizar en determinadas materias

Referencia 4 | 0.65%

organizamos nuestro tiempo/aprendizaje

Referencia 5 | 1.09%

Facilita el aprendizaje personalizado y la iniciativa individual

Referencia 6 | 0.85%

atención ajustada a las necesidades de cada alumno

Referencia 7 | 0.68%

orienta sobre las fuentes de información

Referencia 8 | 1.33%

transmisión de la información se realiza a través de los materiales didácticos

Referencia 9 | 0.76%

Cada alumno marca su propio ritmo de progreso

Referencia 10 | 1.67%

conocimiento sistemático del alumnado desde las primeras fases del proceso de enseñanzaaprendizaj

Referencia 11 | 0.73%

Profesor y alumno tienen libertad e horario

Referencia 12 | 0.87%

Posibilidad de llegar a un mayor número de personas

Referencia 13 | 0.19%

Menor coste

Referencia 14 | 1.85%

la formación se adapta a las variables personales del alumno: tiempo, horario, ritmo, estilo, trabajo, familia

Referencia 15 | 0.92%

permite desarrollar la competencia aprender a aprender

Referencia 16 | 1.09%

se desarrolla la competencia de trabajo en equipo y colaborativa

Referencia 17 | 1.38%

presentar trabajos y conclusiones de forma sencilla al resto de alumnos del curso

### **Formación en centro > Inconvenientes**

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 3. I... 1 Referencia | 2.76%**

Referencia 1 | 2.76%

Lógicamente esta modalidad de curso en el centro es la más cómoda pero no la que más rendimiento va a aportar a la educación, puesto que si se realiza de forma tan cómoda probablemente en poco tiempo se haya olvidado gran parte.

### **Formación en centro > Ventajas**

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 3. I... 4 Referencias | 7.35%**

Referencia 1 | 0.7%

formación en el centro puede ser el motor de muchos cursos

Referencia 2 | 3.59%

El compromiso de al menos el 80% de un claustro, que le lleves la formación allí y les enseñes lo que ellos necesitan saber. Yo se que eso no se puede hacer con todos los cursos, pero avanzaríamos en el tema de formación. Esto es algo que ya se está haciendo con los grupos de trabajo y seminarios

Referencia 3 | 1.58%

lo que mejor nos está funcionando es la formación presencial en centro donde llevamos a un experto al centro y no deben desplazarse

Referencia 4 | 1.48%

pero también porque están en el centro, se ven todos, charlan, vamos que es como un claustro informal y sin orden del día.

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 2. V... 1 Referencia | 0.56%**

Referencia 1 | 0.56%

Flexibilidad de horarios y ritmos

### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 3. I... 2 Referencias | 11.63%**

Referencia 1 | 2.41%

modalidades que en mi opinión más interesan a los docentes que son los Seminarios y Grupos de Trabajo.

Referencia 2 | 9.22%

el trabajo se realiza con mayor flexibilidad de horarios y en su propio centro, en la mayoría de las ocasiones, son ellos los que deciden el tema a tratar, y frecuentemente supone una mejora para el centro al que pertenecen, por otra parte, se evalúa fácilmente ya que al final presentan unos materiales, aunque también sabemos que no todos los participantes colaboran en la misma medida.

### **A.3.1.2. Modalidades modernas**

#### **Blended Learning > Inconvenientes**

##### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 1. I... 1 Referencia | 1.11%**

Referencia 1 | 1.11%

las modalidades mixtas no estarían mal, pero bien planteadas, pues la tendencia del profesorado es a equivocar esta modalidad con la presencial

##### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 3. I... 1 Referencia | 5.47%**

Referencia 1 | 5.47%

Si realizamos un Seminario bajo esta modalidad, el profesorado no entiende que un seminario es algo en el que todos participamos y todos compartimos, lo entienden como un curso en el que tienes que darles las pautas y ellos hacen. Al pedirles que trabajen a distancia como sean muy espaciadas en el tiempo las sesiones presenciales se les olvida no están pendientes, al final lo acaban dejando porque trabajan de sesión presencial en sesión presencial.

##### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 4. B... 1 Referencia | 2.69%**

Referencia 1 | 2.69%

la normativa que regula la formación no contempla la formación semipresencial

##### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 5. C... 1 Referencia | 2.95%**

Referencia 1 | 2.95%

muchas actividades no se podrían adaptar a este nuevo tipo de formación

#### **Blended Learning > Ventajas**

##### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 2. V... 2 Referencias | 4.54%**

Referencia 1 | 1.04%

sesiones presenciales servirían de evaluación para las no presenciales

Referencia 2 | 3.5%

necesariamente deben convivir y lo ideal sería que se realizasen fórmulas mixtas donde se destinen las sesiones presenciales a la adquisición de conocimientos y las prácticas al debate, intercambio de

experiencias y resolución de dudas

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 3. I... 1 Referencia | 5.81%**

Referencia 1 | 5.81%

b-learning ofrece posibilidades muy interesantes, siempre que sepamos combinar las sesiones presenciales y no presenciales de forma adecuada, atendiendo a las necesidades reales de los participantes e intentando que los grupos sean lo más homogéneos posible, aunque esto último es algo muy difícil de lograr en la formación permanente, a no ser que se afine mucho en los criterios de selección (otro tema que me parece clave para que la relación modalidad – interés sea óptima).

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 6. M... 3 Referencias | 10.41%**

Referencia 1 | 2.43%

si le aportaría valor haciendo las sesiones presenciales más distanciadas en el tiempo

Referencia 2 | 2.97%

mientras tanto, que vayan creando tareas y/o actividades a distancia hasta la siguiente sesión presencial

Referencia 3 | 5.01%

ideal para la formación de grupos de profesores de un mismo centro o todo un claustro, sobre todo si se dirige a formar a los docentes sobre alguna necesidad concreta del centro

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 2. V... 1 Referencia | 3.62%**

Referencia 1 | 3.62%

la combinación de ambas modalidades aprovechamos lo que la tecnología nos ofrece y no deshumanizamos el proceso formativo, tendríamos las ventajas de ambas modalidades y eliminamos algunos de sus inconvenientes.

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 4. B... 2 Referencias | 9.11%**

Referencia 1 | 7.56%

a opción ideal es optar por modalidades formativas que combinen simultáneamente una parte presencial y otra a distancia que permita a cada uno aprender a su propio ritmo y en los momentos que más apropiados para él

Referencia 2 | 1.55%

podría ser una aliciente para el profesorado

**Blended Learning > Formato**

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 2. V... 1 Referencia | 3.27%**

Referencia 1 | 3.27%

una actividad que nos inicia presencialmente, para nuestra comodidad, y que una vez lanzados en ella trabajemos a distancia, para finalmente volver presencialmente a compartir conocimientos entre todos los participantes.

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 3. I... 4 Referencias | 15.5%**

Referencia 1 | 3.66%

un curso bajo esta modalidad, lo que si nos ha funcionado es dar tres sesiones seguidas, y posteriormente trabajar a distancia con fecha límite similar a lo que hacemos a distancia, así parece que

se resuelve el problema inicial que es la plataforma y los conocimientos mínimos para desarrollar el curso.

Referencia 2 | 1.58%

lo que mejor nos está funcionando es la formación presencial en centro donde llevamos a un experto al centro y no deben desplazarse

Referencia 3 | 4.45%

Además debemos tener en cuenta que la formación a distancia no son sólo los típicos cursos que conocemos, con sólo una fecha de inicio y otra de fin y con libertad para hacer lo que quieran cuando quieran, y con todos los contenidos "masticados" ya. Modificando esos parámetros creo que se puede dar más dinamismo a la parte a distancia y unirla más con la presencial.

Referencia 4 | 5.81%

b-learning ofrece posibilidades muy interesantes, siempre que sepamos combinar las sesiones presenciales y no presenciales de forma adecuada, atendiendo a las necesidades reales de los participantes e intentando que los grupos sean lo más homogéneos posible, aunque esto último es algo muy difícil de lograr en la formación permanente, a no ser que se afine mucho en los criterios de selección (otro tema que me parece clave para que la relación modalidad – interés sea óptima).

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 5. S... 7 Referencias | 30.76%**

Referencia 1 | 4.89%

la primera sesión presencial se dedicó a explicar la plataforma moodle, únicamente cómo enviar las actividades, se propusieron temas en los que ellos irían trabajando cada mes

Referencia 2 | 2.35%

si se plantea un curso, no seminario, 50% presencial y 50% on line podría resultar

Referencia 3 | 3.69%

La combinación de sesiones presenciales y virtuales debe ajustarse a las necesidades, expectativas y formación de los participantes.

Referencia 4 | 7.13%

La selección de los asistentes debe ser rigurosa y específica, ofreciendo una información previa muy clara respecto al trabajo que debe desarrollarse y teniendo en cuenta la formación previa de los solicitantes (por ejemplo, experiencia de uso de Moodle).

Referencia 5 | 2.52%

Si el nombre de la modalidad confunde a los docentes, podrían llamarse "cursos virtuales".

Referencia 6 | 5.23%

Mejorar el planteamiento inicial de esta modalidad: objetivos claros y realistas, modelo de proyecto adecuado y específico, flexibilidad en el reparto de sesiones y en la certificación...

Referencia 7 | 4.95%

si el profesorado que participa tiene claro en qué consisten y cual será su papel y el del coordinador, intentando alejarlos lo máximo posible del concepto de curso a distancia.

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 6. M... 5 Referencias | 26.25%**

Referencia 1 | 2.97%

mientras tanto, que vayan creando tareas y/o actividades a distancia hasta la siguiente sesión presencial

Referencia 2 | 7.19%

veo mucho más eficaz plantearlo como una especie de "módulos", integrando en cada uno, de manera consecutiva, sesión presencial(teoría y práctica)+actividades online+vídeoconferencia+evaluación on line (cuestionarios, trabajo colaborativo, peer to peer)

Referencia 3 | 8.91%

No se trata de decir... esto presencial, esto a distancia, o tantas sesiones presenciales y tantas horas a distancia... se trata de hacer un proyecto integrado en el que según las necesidades se utilicen herramientas de los dos tipos de enseñanza-aprendizaje, pues la una puede y debe complementar a la otra siempre

Referencia 4 | 1.41%

son complementarias y como tal deberían plantearse

Referencia 5 | 5.77%

modelo de curso que entremezcle los contenidos, y abierto en la medida de lo posible, de forma que la parte virtual o presencial se vayan desarrollando en función de las necesidades de los participantes.

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 2. V... 1 Referencia | 8.77%**

Referencia 1 | 8.77%

realizar un examen en enseñanza presencial hace que la respuesta sea lenta, ya que hay que esperar a que el profesor evalúe y de la nota a los alumnos, en algunos casos días o semanas después. Un examen (bien realizado, claro) con cuestionarios de un aula virtual ofrece la contestación en el momento mismo de terminarlo con la fuerza que eso da al alumno al conocer sus aciertos y errores de forma casi instantánea, además de mostrar las respuestas correctas o indicar caminos alternativos para poder localizarlas.

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 3. I... 1 Referencia | 7.57%**

Referencia 1 | 7.57%

Esta modalidad permite también que puntualmente reciban la ayuda de expertos en cada materia y de forma presencial. Creo que sería muy interesante que se extendiera dentro de esta modalidad el uso de plataformas on line, se completaría el trabajo presencial y podríamos evaluar mejor la participación de cada profesor.

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 4. B... 3 Referencias | 9.53%**

Referencia 1 | 3.67%

exámenes en cuanto a si serían presenciales o a distancia o el tema de las propias sesiones presenciales

Referencia 2 | 2.86%

Serían necesarios dos tutores/ponentes, uno para distancia y otro para presencial

Referencia 3 | 3%

Estaría bien plantear la posibilidad de permitir al menos un 50% para cada modalidad.

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 5. C... 8 Referencias | 38.8%**

Referencia 1 | 13.49%

estas actividades deberían tener una duración mínima de 30 horas y el peso de una de las dos modalidades no debería ser inferior al 30 %. En unos casos podrá predominar la formación presencial y en otros la no presencial. Será la temática la que haga inclinar la balanza en n sentido u otro pero

siempre respetando un mínimo.

Referencia 2 | 4.56%

parte presencial debería ser la mínima necesaria y potenciar todo lo posible la parte de formación a distancia

Referencia 3 | 5.77%

Otro caso es si hablamos de una posible regulación administrativa. Podría ser 30% para la parte presencial y 70% para la fase a distancia.

Referencia 4 | 2.7%

actividades semipresenciales pudieran tener un mínimo de 30 horas

Referencia 5 | 4.81%

debería de ser flexible siempre y cuando la parte presencial cuente con al menos un 25% o 30% del total de las horas

Referencia 6 | 3.69%

todos, mas o menos, estamos de acuerdo en lo del 25 ó 30 por ciento de horas presenciales

Referencia 7 | 1.95%

Y el numero minimo lo pondria en 20 ó 30 horas.

Referencia 8 | 1.83%

incluir al menos un 25% de parte presencial,

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 6. O... 3 Referencias | 22.55%**

Referencia 1 | 8.06%

Muy importante sería el diseño de los contenidos y su secuenciación, las actividades a realizar, el correcto funcionamiento del aula virtual, el que aparezcan actividades de trabajo colaborativo y una buena selección de ponentes/tutores preparados para esta modalidad formativa.

Referencia 2 | 12.17%

La fase a distancia, si se lleva bien, lleva un mayor tiempo al asesor que la fase presencial. Hay que generar. o al menos comprobar, los contenidos, el aula virtual, que funcione todo, que las actividades sean adecuadas y funcionen bien, etc. y después ir haciendo el seguimiento (tanto de la participación del alumnado como de los tutores), controlar en la medida de lo posible el abandono con mensajes de ánimo, etc.

Referencia 3 | 2.32%

el pago de totures, ¿se pagaría la parte presencial igual que la tutoría online?

#### **Seminarios virtuales > Inconvenientes**

##### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 3. I... 1 Referencia | 5.47%**

Referencia 1 | 5.47%

Si realizamos un Seminario bajo esta modalidad, el profesorado no entiende que un seminario es algo en el que todos participamos y todos compartimos, lo entienden como un curso en el que tienes que darles las pautas y ellos hacen. Al pedirles que trabajen a distancia como sean muy espaciadas en el tiempo las sesiones presenciales se les olvida no están pendientes, al final lo acaban dejando porque trabajan de sesión presencial en sesión presencial.

### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 5. S... 6 Referencias | 14.93%**

Referencia 1 | 0.73%

de 15 han terminado cuatro

Referencia 2 | 6.99%

desde el primer día se perdieron más de la mitad, y su objetivo era que le resolvieses "sus dudas" no el de crear conocimiento entre todos, y aportando cada uno lo que sabe, lo entendieron como un curso presencial, con solo tres sesiones presenciales

Referencia 3 | 2.96%

se limitaron a venir a las sesiones presenciales pero luego no entregaban las actividades que debían hacer

Referencia 4 | 1.23%

nos hemos equivocado a la hora de plantearlo

Referencia 5 | 1.76%

también el profesorado no concibe el concepto de "Seminario".

Referencia 6 | 1.26%

no hemos quedado conforme con los resultados.

### **Seminarios virtuales > Ventajas**

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 5. S... 2 Referencias | 7.41%**

Referencia 1 | 3.72%

permitía cierta flexibilidad en la formación y podía permitirnos aprovechar las ventajas de las modalidades presencial y a distancia

Referencia 2 | 3.69%

muchas posibilidades a esta modalidad. Apliquemos las mejoras, extendamos esta formación y volvamos a evaluarla el próximo curso.

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 1. I... 1 Referencia | 1.19%**

Referencia 1 | 1.19%

tipo seminarios, favorecen más la participación de los asistentes.

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 7. I... 1 Referencia | 3.75%**

Referencia 1 | 3.75%

La posibilidad de minimizar esa parte, fomentaría la participación de los docentes y mejoraría su práctica docente y el sistema educativo en general.

## **A3.2. Variable 2. Gestores de formación**

---

### **Problemas**

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 1. I... 4 Referencias | 3.38%**

Referencia 1 | 0.7%

el modelo que estamos siguiendo (el mismo desde que soy docente) está ya un poco obsoleto

Referencia 2 | 0.72%

no nos preocupamos de si esa formación llega al aula. Es decir, no se evalúa esa formación.

Referencia 3 | 0.88%

nunca me ha gustado que sigamos certificando la asistencia a los cursos en lugar de certificar el aprovechamiento

Referencia 4 | 1.08%

nos desentendemos de lo más importante de todo: el reflejo de la formación recibida en la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 2. V... 1 Referencia | 1.44%**

Referencia 1 | 1.44%

falta de motivación y el desconocimiento tan grande que hay en algunos temas considerados básicos

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 3. I... 2 Referencias | 3.05%**

Referencia 1 | 1.6%

el trabajo tan grande que supone poder entrar, perdemos quince días al menos hasta que todo el mundo ha conseguido entrar y situarse

Referencia 2 | 1.45%

yo pensaba que lo ideal es la formación a distancia, pero la experiencia me está demostrando que también tiene sus cosas

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 4. I... 1 Referencia | 0.19%**

Referencia 1 | 0.19%

poca innovación

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 5. S... 2 Referencias | 2.99%**

Referencia 1 | 1.23%

nos hemos equivocado a la hora de plantearlo

Referencia 2 | 1.76%

pero claro, la normativa, el proyecto,... ¿qué se certifica?...

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 6. M... 1 Referencia | 2.32%**

Referencia 1 | 2.32%

Yo no entiendo el aprendizaje combinado como curso presencial + bloque a distancia

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 1. I... 3 Referencias | 6.23%**

Referencia 1 | 2.54%

En los cursos presenciales que se certifique solamente por asistir y no por otros parámetros que demuestren que ha sido efectiva la asistencia

Referencia 2 | 2.54%

cada día cuesta mas conseguir participantes porque parece que cada vez tenemos menos tiempo disponible o voluntad para emplearlo en formación

Referencia 3 | 1.15%

temas minoritarios pero igual de importantes queden desasistidos

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 2. V... 3 Referencias | 5.83%**

Referencia 1 | 2.16%

ofrecer un sistema compensatorio dirigido a las personas que por diferentes causas no podían incorporarse al sistema presencial

Referencia 2 | 1.63%

la gran mayoría de las personas optan por la formación a distancia lo hacen la pura conveniencia

Referencia 3 | 2.04%

instituciones educativas se están inclinando por esta modalidad principalmente por cuestiones económicas y organizativas

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 6. O... 1 Referencia | 12.17%**

Referencia 1 | 12.17%

La fase a distancia, si se lleva bien, lleva un mayor tiempo al asesor que la fase presencial. Hay que generar, o al menos comprobar, los contenidos, el aula virtual, que funcione todo, que las actividades sean adecuadas y funcionen bien, etc. y después ir haciendo el seguimiento (tanto de la participación del alumnado como de los tutores), controlar en la medida de lo posible el abandono con mensajes de ánimo, etc.

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 7. I... 5 Referencias | 20.68%**

Referencia 1 | 1.54%

el modelo no da respuesta a todas las demandas del profesorado

Referencia 2 | 2.48%

Considero insuficientes los modelos actuales, la formación del profesorado necesita una remodelación

Referencia 3 | 5.24%

la débil participación en algunas actividades que proponemos, se debe a que no se ajustan a las necesidades reales de los profesores, no por el contenido de las mismas, sino por la forma en que se desarrollan

Referencia 4 | 4.42%

Otro problema importante es la evaluación, se hace al finalizar cada actividad, pero sólo sobre la actividad, no hay nada sobre la repercusión que tiene posteriormente en el aula

Referencia 5 | 7%

Hemos pasado de aquellos cursos de 180 horas para asesores, evaluables y que había que aprobar para continuar a los últimos años donde no hay prácticamente formación y los asesores y asesoras han tenido que aprender con la práctica diaria y el apoyo del resto de compañeros del CPR

## **Soluciones**

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 1. I... 11 Referencias | 7.92%**

Referencia 1 | 1.38%

Habría que renovarlo paulatinamente, por un lado, hacia las líneas prioritarias marcadas por la Consejería, y por otra atendiendo a las necesidades formativas de los docentes.

Referencia 2 | 1.7%

crear un itinerario formativo obligatorio para todos los docentes, donde las horas de formación, a lo largo de los 6 años, deban tener x horas de tic, x horas de competencias básicas, x horas de inteligencia emocional.

Referencia 3 | 0.4%

modificar la normativa, premiando al que se forma

Referencia 4 | 0.4%

deberíamos ser capaces de ofertar cursos atractivos

Referencia 5 | 0.43%

itinerarios formativos comentados serían una buena idea

Referencia 6 | 1.05%

hacer una oferta lo suficientemente atractiva, variada, actualizada y que dé respuesta a necesidades verdaderas para que los docentes

Referencia 7 | 0.48%

una estructura realista de itinerarios formativos obligatorios

Referencia 8 | 0.35%

renovar la estructura, digamos, "normativa",

Referencia 9 | 0.42%

acercáramos todo lo posible la formación a los centros

Referencia 10 | 0.91%

implicando a claustros o equipos enteros y dejando que el docente nos diga qué, cómo, cuánto y dónde quiere aprender

Referencia 11 | 0.4%

diseñar alguna forma de evaluar el aprovechamiento

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 2. V... 1 Referencia | 0.85%**

Referencia 1 | 0.85%

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 3. I... 3 Referencias | 7.73%**

Referencia 1 | 1.43%

las modalidades formativas a distancia nos interesan más a las personas que tenemos una trayectoria mayor de formación

Referencia 2 | 1.85%

habría que ofrecerle formación en su centro, cómoda en cuanto a desplazamientos, pero exigirle que participe activamente y que aporte también a los demás

Referencia 3 | 4.45%

Además debemos tener en cuenta que la formación a distancia no son sólo los típicos cursos que conocemos, con sólo una fecha de inicio y otra de fin y con libertad para hacer lo que quieran cuando quieran, y con todos los contenidos "masticados" ya. Modificando esos parámetros creo que se puede dar más dinamismo a la parte a distancia y unirla más con la presencial.

Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 4. I... 4 Referencias | 10.83%

Referencia 1 | 2.06%

consistía en visitar las aulas de los maestros acogidos al programa, por las mañanas, y dar la clase con ellos, dándoles asesoramiento y feed back en tiempo real

Referencia 2 | 1.68%

innovación introducida en este CPR ha sido la de Coordinación de los Grupos de Trabajo y Seminarios a través de la Videoconferencia

Referencia 3 | 5.23%

hemos sabido actualizarnos, adaptarnos y subirnos al carro, aprovechando para nuestro trabajo todas las ventajas que aportan las nuevas tecnologías (plataformas de LMS, uso compartido de archivos en la nube, creación de contenidos, uso de videoconferencias o la redes sociales en cursos, m-learning,...) e introduciendo nuevas metodologías activas (combinando en una misma acción formativa varias modalidades)

Referencia 4 | 1.86%

podría ser interesante hacer actividades formativas presenciales más cortas como ya se ha citado (una tarde o mañana) para tratar temas puntuales

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 1. I... 1 Referencia | 1.42%**

Referencia 1 | 1.42%

buscar entre los temas que tienen un alto nivel de motivación para los Docentes

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 2. V... 1 Referencia | 2.77%**

Referencia 1 | 2.77%

buenos resultados en los llamados cursos semipresenciales (aunque invertiría el porcentaje de horas aplicadas actualmente, dando más horas a la formación on-line).

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 3. I... 1 Referencia | 4.22%**

Referencia 1 | 4.22%

evaluación del aprovechamiento de la formación para saber, que es más rentable en el sentido costo/rendimiento, horas/nivel alcanzado, tipo de curso/aplicación en el aula...etc.

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 6. O... 2 Referencias | 7.79%**

Referencia 1 | 4.75%

Igual que hay un protocolo de actuación para otras modalidades como seminarios, grupos de trabajo, cursos, etc, habría que generar uno para este tipo de actividades

Referencia 2 | 3.04%

formación específica para aquellos asesores y asesoras que fuesen a participar en esta modalidad formativa

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 7. I... 3 Referencias | 8.79%**

Referencia 1 | 1.61%

los modelos de formación existentes necesitan de una remodelación

Referencia 2 | 4%

redefinir los grupos de trabajo y seminarios pues en algunos casos la duración no da para un curso

completo al tratarse de la elaboración de un material concreto

Referencia 3 | 3.18%

más la incorporación de los cursos semipresenciales, el abanico es amplio y cubre prácticamente todas las necesidades formativas

## Innovación

### Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 4. I... 16 Referencias | 22.24%

Referencia 1 | 0.19%

poca innovación

Referencia 2 | 0.91%

está el temor de que nos pasemos de innovadores y no tengamos respuesta

Referencia 3 | 2.39%

necesiten de una flexibilidad normativa que no vaya poniendo límites a dichas innovaciones, pues cuando comenzamos a poner en práctica alguna innovación, damos con algún impedimento legal

Referencia 4 | 0.49%

Esta modalidad no se acoge a normativa

Referencia 5 | 2.06%

consistía en visitar las aulas de los maestros acogidos al programa, por las mañanas, y dar la clase con ellos, dándoles asesoramiento y feed back en tiempo real

Referencia 6 | 1.68%

innovación introducida en este CPR ha sido la de Coordinación de los Grupos de Trabajo y Seminarios a través de la Videoconferencia

Referencia 7 | 0.84%

si esperamos a que nos propongan innovar desde "arriba", mal vamos

Referencia 8 | 0.92%

mejoras y novedades en la manera en que nos comunicamos con los docentes

Referencia 9 | 0.61%

inmediatez con que se divulgan las convocatorias

Referencia 10 | 0.9%

inclusión de alguna modalidad formativa (oficial o extraoficialmente)

Referencia 11 | 0.36%

coordina la red de formación

Referencia 12 | 5.23%

hemos sabido actualizarnos, adaptarnos y subirnos al carro, aprovechando para nuestro trabajo todas las ventajas que aportan las nuevas tecnologías (plataformas de LMS, uso compartido de archivos en la nube, creación de contenidos, uso de videoconferencias o la redes sociales en cursos, m-learning,...) e introduciendo nuevas metodologías activas (combinando en una misma acción formativa varias modalidades)

Referencia 13 | 1.69%

innovaciones tecnológicas van llegando de una manera casi imperceptible y se van incorporando a nuestra vida casi sin darnos cuenta

Referencia 14 | 1.52%

innovación está en los pequeños detalles, en ir adaptando todo a las nuevas posibilidades que van apareciendo día a día

Referencia 15 | 0.59%

modalidades formativas, que sean menos rígidas

Referencia 16 | 1.86%

podría ser interesante hacer actividades formativas presenciales más cortas como ya se ha citado (una tarde o mañana) para tratar temas puntuales

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 6. M... 1 Referencia | 2.32%**

Referencia 1 | 2.32%

Yo no entiendo el aprendizaje combinado como curso presencial + bloque a distancia

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 6. O... 2 Referencias | 7.82%**

Referencia 1 | 3.07%

unos nuevos horarios para los asesores pues ya no sería tan necesaria su presencia en el puesto de trabajo

Referencia 2 | 4.75%

Igual que hay un protocolo de actuación para otras modalidades como seminarios, grupos de trabajo, cursos, etc, habría que generar uno para este tipo de actividades

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 7. I... 1 Referencia | 1.61%**

Referencia 1 | 1.61%

los modelos de formación existentes necesitan de una remodelación

### **A3.3. Variable 3. Profesorado**

---

#### **Problemas**

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 1. I... 12 Referencias | 12.15%**

Referencia 1 | 0.7%

el modelo que estamos siguiendo (el mismo desde que soy docente) está ya un poco obsoleto

Referencia 2 | 1.21%

estamos a la cabeza en horas de formación a los docentes, y sin embargo a la cola de el aprovechamiento por parte de esa formación por parte de los alumnos

Referencia 3 | 1.17%

Tenemos un número de seguidores de cursos (docentes preocupados por su calidad) y sin embargo tenemos muchísimos docentes que no se forman en absoluto

Referencia 4 | 2.15%

Este maestro elige un aula con pizarra digital instalada, pero como no sabe manejarla, la arrincona y no la toca en todo el año, negando este recurso a otro docente preparado tecnológicamente, que si la usaría, pero al ser de menor edad no le corresponde elegir esa tutoría.

Referencia 5 | 0.78%

algunos profesores que están alejados más de una hora del CPR y cuando les interesa un curso vienen

Referencia 6 | 1.38%

acreditación TIC, donde muchos compañeros la recibieron y después no han querido ser coordinadores TICs en sus centros y finalmente se encargaba de la coordinación el que quería

Referencia 7 | 1.28%

descontento y cansancio del profesorado con la situación laboral actual que provoca que muchos de ellos se limiten a cumplir su horario de permanencia en el centro

Referencia 8 | 0.45%

No hacen cursos porque están fuera de su horario laboral.

Referencia 9 | 0.71%

hay que tener muchas ganas de formarse para dedicar 2 tardes o 3 a la semana para ir al CPR

Referencia 10 | 1.38%

de dos a cuatro semanas en el extranjero con los PALE, ¿eran mejores maestros en sus aulas cuando regresaban y sus alumnos mejoraban su rendimiento y su aprendizaje de idiomas?

Referencia 11 | 0.52%

no se da mucho valor a los docentes que más se forman o actualizan

Referencia 12 | 0.42%

venir a un curso no quiere decir que estén aprendiendo

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 2. V... 1 Referencia | 1.44%**

Referencia 1 | 1.44%

falta de motivación y el desconocimiento tan grande que hay en algunos temas considerados básicos

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 3. I... 4 Referencias | 4.32%**

Referencia 1 | 1.15%

una gran mayoría que se pierden, prefieren tener una pautas muy marcadas y de manera presencial

Referencia 2 | 1.6%

el trabajo tan grande que supone poder entrar, perdemos quince días al menos hasta que todo el mundo ha conseguido entrar y situarse

Referencia 3 | 0.7%

a los asistentes esporádicos le falta cultura de formación

Referencia 4 | 0.87%

Si no les llevamos de la mano no se aprovecha correctamente la formación

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 5. S... 1 Referencia | 1.76%**

Referencia 1 | 1.76%

también el profesorado no concibe el concepto de "Seminario" .

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 3. I... 1 Referencia | 5.81%**

Referencia 1 | 5.81%

¿A quién perjudica la formación a distancia?

A las personas con dificultades para trabajar solas.

A las personas que disfrutan del aprendizaje cooperativo.

A las personas con menor dominio de las TIC.

A las personas con poca fuerza de voluntad.

### **Soluciones**

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 1. I... 1 Referencia | 1.27%**

Referencia 1 | 1.27%

los cursos que van funcionando mejor son aquellos en los que la formación se queda en la mochila del profesor y pude aplicarlos a su vida diaria y sus intereses

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 6. M... 1 Referencia | 2.38%**

Referencia 1 | 2.38%

los "clientes" de esta modalidad deben estar motivados y formados a un cierto nivel.

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 1. I... 1 Referencia | 2.28%**

Referencia 1 | 2.28%

Sería mucho más efectivo si participasen al menos los miembros del departamento en secundaria o del equipo de ciclo en primaria

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 3. I... 1 Referencia | 6%**

Referencia 1 | 6%

¿A quién beneficia la formación a distancia?

A las personas con mayor capacidad de aprendizaje autónomo.

A las personas que prefieren el aprendizaje individual

A las personas con mayor dominio de las TIC.

A las personas que quieren coleccionar títulos.

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 7. I... 1 Referencia | 1.76%**

Referencia 1 | 1.76%

muchos abogan porque se introduzcan cambios en las modalidades formativas

### **Preferencias**

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 3. I... 10 Referencias | 14.36%**

Referencia 1 | 1.5%

el profesorado va a los cursos que les interesa a nivel personal y a los que son divertidos y diferentes de la rutina diaria

Referencia 2 | 1.21%

muchos vienen a los cursos a aprender cómo mejorar técnicas metodológicas de aula, conocimientos TIC

Referencia 3 | 2.49%

los cursos de Competencias Básicas, muchos vienen por obligación, ya que comprenden que es algo que deben aprender, porque la normativa así lo exige y que han de adaptar sus programaciones a dicha normativa

Referencia 4 | 1.89%

muchos profesores prefieren la presencial y si se decantan por la modalidad de distancia es por problemas de tiempo, cuidado de familiares, distancia al CPR

Referencia 5 | 1.43%

las modalidades formativas a distancia nos interesan más a las personas que tenemos una trayectoria mayor de formación

Referencia 6 | 1.17%

lo que más le interesa es aquella actividad que le permite realizarla lo más cómodamente posible

Referencia 7 | 1.25%

Y probablemente sea la modalidad presencial, siempre que la misma sea en su centro y con sus compañeros

Referencia 8 | 1.15%

si preguntáramos a todos los profesores saldrían tantas modalidades formativas como profesores.

Referencia 9 | 1.02%

Los docentes experimentados y "curtidos" preferirán siempre la formación a distancia

Referencia 10 | 1.25%

los más inseguros o novatos preferirán el cara a cara con el ponente y que los lleven más "de la mano"

### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 3. I... 2 Referencias | 5.52%**

Referencia 1 | 2.81%

es muy fácil apuntarse y realizar formación a distancia comparándolo con el esfuerzo personal que supone la presencial

Referencia 2 | 2.71%

Pienso que ningún profesor se inclina de manera única por un tipo de formación, sino que se busca combinar las dos

## A3.4. Variable 4. Herramientas

---

### Moodle

#### Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 7. H... 3 Referencias | 4.2%

Referencia 1 | 1.92%

utilizaría la que hemos utilizado hasta ahora, Moodle

Referencia 2 | 0.87%

también apostaría Moodle

Referencia 3 | 1.41%

Las posibilidades de Moodle son enormes

### Herramientas informáticas

#### Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 7. H... 16 Referencias | 25.72%

Referencia 1 | 2.46%

la videoconferencia y el vídeo en streaming tienen un alto potencial

Referencia 2 | 2.46%

herramientas de colaboración como el Drive para compartir documentos

Referencia 3 | 3.4%

grabo la pantalla con el procedimiento y le mando la película con Camtasia, Screencast-o-matic

Referencia 4 | 1.92%

utilizaría la que hemos utilizado hasta ahora, Moodle

Referencia 5 | 0.98%

marcadores sociales (Diigo)

Referencia 6 | 1.66%

escritorios virtuales colaborativos (Symbaloo)

Referencia 7 | 1.77%

gestores de tareas y proyectos (Wunderlist, Nozbe)

Referencia 8 | 0.33%

GCalendar

Referencia 9 | 2.21%

herramientas de curación de contenidos (Pearltrees, Scoop.it)

Referencia 10 | 0.25%

Google+

Referencia 11 | 1.41%

retomar todo lo relativo a las webquest

Referencia 12 | 2.53%

una herramienta para el diseño de actividades de b-learning (BLENDT).

Referencia 13 | 0.83%

herramientas de web 2.0

Referencia 14 | 0.87%

también apostaría Moodle

Referencia 15 | 1.23%

videconferencias con BigBlueButton

Referencia 16 | 1.41%

Las posibilidades de Moodle son enormes

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 1. I... 1 Referencia | 1.55%**

Referencia 1 | 1.55%

hay muchas herramientas para el trabajo colaborativo como foros, wikis, talleres, etc.

### **Medios**

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 1. I... 1 Referencia | 0.6%**

Referencia 1 | 0.6%

marcar dichas aulas con un sello TIC. Por ejemplo. Aula de 6º, un B1 en TIC.

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 2. V... 1 Referencia | 2.02%**

Referencia 1 | 2.02%

combinarlos pueden ser las videoconferencias donde prácticamente podemos combinar las ventajas de ambos, aunque también sus desventajas

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 4. I... 3 Referencias | 8.29%**

Referencia 1 | 1.68%

innovación introducida en este CPR ha sido la de Coordinación de los Grupos de Trabajo y Seminarios a través de la Videoconferencia

Referencia 2 | 5.23%

hemos sabido actualizarnos, adaptarnos y subirnos al carro, aprovechando para nuestro trabajo todas las ventajas que aportan las nuevas tecnologías (plataformas de LMS, uso compartido de archivos en la nube, creación de contenidos, uso de videoconferencias o la redes sociales en cursos, m-learning,...) e introduciendo nuevas metodologías activas (combinando en una misma acción formativa varias modalidades)

Referencia 3 | 1.38%

Nuestros ordenadores, pizarras digitales, internet, etc. deberían pasar en nuestras aulas tan desapercibidos

#### **Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 6. M... 1 Referencia | 3.25%**

Referencia 1 | 3.25%

en cuanto tengamos unas comunicaciones dignas, habría que plantear, sería la formación por

videoconferencia o vídeo

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 7. H... 2 Referencias | 2.06%**

Referencia 1 | 1.16%

incluso el de la pizarra digital

Referencia 2 | 0.9%

gracias al formato SCORM

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 1. I... 1 Referencia | 1.08%**

Referencia 1 | 1.08%

se necesita un ordenador con conexión a Internet como mínimo

## **A3.5. Variable 5. Administración educativa**

---

### **Administración educativa**

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 4. I... 2 Referencias | 3.23%**

Referencia 1 | 2.39%

necesiten de una flexibilidad normativa que no vaya poniendo límites a dichas innovaciones, pues cuando comenzamos a poner en práctica alguna innovación, damos con algún impedimento legal

Referencia 2 | 0.84%

si esperamos a que nos propongan innovar desde "arriba", mal vamos

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 1/Cuestión 5. S... 1 Referencia | 1.76%**

Referencia 1 | 1.76%

pero claro, la normativa, el proyecto,... ¿qué se certifica?...

Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 2. V... 1 Referencia | 2.04%

Referencia 1 | 2.04%

instituciones educativas se están inclinando por esta modalidad principalmente por cuestiones económicas y organizativas

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 4. B... 2 Referencias | 6.65%**

Referencia 1 | 3.96%

esta modalidad podría ser una aliciente para el profesorado y que la Administración Educativa debería regularla.

Referencia 2 | 2.69%

administración modifique las normas que regulan la formación del profesorado

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 5. C... 1 Referencia | 5.77%**

Referencia 1 | 5.77%

Otro caso es si hablamos de una posible regulación administrativa. Podría ser 30% para la parte presencial y 70% para la fase a distancia.

**Fuentes internas/Cuestiones/Grupo 2/Cuestión 6. O... 4 Referencias | 6.53%**

Referencia 1 | 0.99%

cambiar la normativa que la regula

Referencia 2 | 1.22%

una regulación de este tipo de actividades

Referencia 3 | 3.48%

una regulación en el horario de los asesores donde se pueda permitir unas horas semanales de no presencialidad en el CPR

Referencia 4 | 0.84%

modificar la normativa actual

- ♪ -

# Anexo III

Anexo III. Convocatoria de Grupos de Trabajo y Seminarios

**INSTRUCCIÓN 31/2013, DE LA SECRETARÍA GENERAL DE EDUCACIÓN, POR LA QUE SE ESTABLECE LA CONVOCATORIA GENERAL DE GRUPOS DE TRABAJO Y SEMINARIOS PARA EL CURSO 2013/14.**

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, establece en su artículo 102. l que la formación permanente constituye un derecho y una obligación de todo el profesorado y una responsabilidad de las Administraciones educativas y de los propios centros.

Asimismo, determina que los programas de formación permanente, deberán contemplar la adecuación de los conocimientos y métodos a la evolución de las ciencias y de las didácticas específicas, así como todos aquellos aspectos de coordinación, orientación, tutoría, atención educativa a la diversidad y organización encaminados a mejorar la calidad de la enseñanza y el funcionamiento de los centros.

A tal fin, y según se determina en el artículo 103 de la citada Ley, las Administraciones educativas planificarán las actividades de formación del profesorado, garantizarán una oferta diversificada y gratuita de estas actividades y establecerán las medidas oportunas para favorecer la participación del profesorado en ellas.

La Ley 4/2011, de 4 de marzo, de Educación de Extremadura establece como principio de la función docente el participar en los planes de formación continua promovidos por la Administración educativa o por los centros, responsabilizándose de su formación personal dentro del ámbito de los equipos docentes y de su especialidad. Además, en su artículo 158 añade que se perseguirá la implicación de los docentes en las acciones de investigación e innovación educativas en el contexto de sus propios centros.

El Decreto 69/2007, de 10 de abril, por el que se regula el sistema de formación permanente del profesorado en la Comunidad Autónoma de Extremadura, aparece recogido como uno de los instrumentos básicos para la formación permanente del profesorado, la formación en los centros educativos, con la colaboración y apoyo de los Centros de Profesores y de Recursos (en adelante, CPR), como herramienta formativa de actuación directa, destinada al desarrollo de una acción formativa o una medida de innovación educativa concreta.

Por otra parte, la Orden de 31 de octubre de 2000, por la que se regula la convocatoria, reconocimiento, certificación y registro de las actividades de la formación permanente del profesorado y establece la equivalencia de las actividades de investigación y de las titulaciones universitarias (DOE de 4 de noviembre de 2000), considera los grupos de trabajo y seminarios como modalidades propias de formación. Procede, en consecuencia, establecer mediante instrucción, la convocatoria general de grupos de trabajo y seminarios para el curso 2013/14. Por todo ello, la Secretaría General de Educación, tiene a bien disponer la siguiente

**INSTRUCCIÓN**

**1.- Objeto**

La presente instrucción tiene por objeto establecer la convocatoria general para participar en las modalidades formativas de grupos de trabajo y seminarios, para el curso 2013/14.

**2.- Destinatarios**

Docentes en activo destinados en centros educativos sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de Extremadura, así como docentes en activo que presten sus servicios en unidades de apoyo o en los servicios centrales de la Administración educativa, en el ámbito de actuación de cada CPR.

**3.- Definición de las modalidades**

**a) Grupo de Trab.a]o**

• Finalidad: tiene por objeto la elaboración de proyectos y/o materiales curriculares, la experimentación de éstos y la innovación e investigación en el campo educativo.

- **Diseño:** corresponde al mismo grupo. Puede solicitar colaboración externa para temas puntuales. Tiene autonomía de actuación.
- **Coordinación:** recae en uno de los integrantes del grupo.
- **Evaluación de los componentes del grupo:** se realizará en función de los materiales elaborados y/o de los resultados alcanzados en los correspondientes procesos de experimentación o investigación llevados a efecto. Se requiere la participación continuada y activa, que se reflejará mediante las actas de cada sesión, y que deberá ser, como mínimo, del 85% del total de las horas. Dicha evaluación será llevada a cabo por una Comisión integrada por el coordinador y un asesor del CPR.
- **Participantes:** se establece un mínimo de cuatro participantes y un máximo de doce. Si el grupo de trabajo estuviese constituido por profesores de un mismo centro, el máximo anterior podría modificarse en función de los componentes del Claustro del centro (siempre que fuera viable este tipo de agrupamiento).
- **Duración:** entre diez y treinta horas. El número de horas a certificar será previamente determinado tras la evaluación del proyecto y será revisado a la finalización del grupo de trabajo, en función de la memoria y los materiales elaborados. Deberá desarrollarse de forma proporcional, como mínimo, a lo largo de dos trimestres del curso escolar.

#### b) Seminario

- **Finalidad:** tiene por objeto profundizar en el estudio de determinados temas educativos, a partir de las aportaciones de los propios asistentes, que supongan debate interno o intercambio de experiencias, ocasionalmente se podrá contar con la intervención de especialistas externos al grupo.
- **Diseño:** corresponde a los integrantes del seminario. El CPR podrá colaborar en el diseño de la propuesta a petición de los integrantes.
- **Coordinación:** corresponde a un integrante del seminario, en razón de su experiencia o mayor especialización en las cuestiones que se aborden.
- **Evaluación de los componentes del seminario:** se realizará en función de la memoria final, de los materiales elaborados (en su caso) y/o de los resultados alcanzados en los correspondientes procesos de experimentación o investigación llevados a efecto. Se requiere la asistencia continuada y activa, que se reflejará mediante las actas de cada sesión, y que deberá ser, como mínimo, del 85% del total de las horas. Dicha evaluación será llevada a cabo por una Comisión integrada por el coordinador y un asesor del CPR.
- **Participantes:** el número de asistentes se sitúa entre cuatro y veinte. El máximo anterior podría modificarse en función de los componentes del Claustro del centro (siempre que este tipo de agrupamiento fuera viable y acorde a la operatividad y objetivos del seminario).
- **Duración:** entre diez y treinta horas. El número de horas a certificar será previamente determinado tras la evaluación del proyecto y será revisado a la finalización del grupo de trabajo, en función de la memoria y los materiales elaborados. Deberá desarrollarse de forma proporcional, como mínimo, a lo largo de dos trimestres del curso escolar.
- **Seminario Virtual:** de manera excepcional y quedando debidamente justificado en el proyecto de trabajo, se podrá optar por el formato de seminario virtual. Estos seminarios desarrollarán sus actividades de forma presencial y no presencial. Aun teniendo las mismas características y obligaciones que el resto de seminarios, también deberán cumplir los siguientes requisitos: El coordinador debe acreditar conocimientos adecuados en el manejo de la plataforma moodle para el desarrollo de su función de coordinación. Todos los miembros del seminario deberán asistir a 3 sesiones presenciales durante el desarrollo del seminario (inicial, de progreso y final), en las fechas y lugar (CPR o centro

educativo) indicados en el proyecto de trabajo.

El coordinador controlará y justificará el acceso de todos los miembros del seminario a la plataforma alojada en el servidor del CPR, para el desarrollo de las sesiones de trabajo no presenciales, a través del correspondiente informe de actividad, así como de la recopilación de tareas que muestre el trabajo activo de los miembros. Este tipo de seminario debe contar con la aprobación expresa del Servicio de Innovación y Formación del Profesorado, una vez informado el proyecto desde el CPR de referencia.

#### 4.- Condiciones de participación para ambas modalidades

Para que las actividades desarrolladas por los grupos de trabajo y seminarios puedan ser admitidas, reconocidas y certificadas por el CPR, deberán cumplir las siguientes estipulaciones:

[..]

# Anexo IV

## Anexo IV. Bibliografía temática

## Introducción

European Parliament and Council (2006). *DECISION No 1720/2006/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 15 November 2006 establishing an action programme in the field of lifelong learning*. Disponible en <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:327:0045:0068:en:PDF>

Imbernón, F. (2011). Un Nuevo Desarrollo Profesional del Profesorado para una Nueva Educación en el siglo XXI. *Revista Educação Skepsis* (2), I-XX (prólogo).

International Commission on Education for the Twenty-first Century, & Delors, J. (1996). *La Educación encierra un Tesoro: Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. Compendio*. Santillana.

JUNTA DE EXTREMADURA (2011). ORDEN de 12 de mayo de 2011 por la que se convocan ayudas para la realización de proyectos de formación en centros educativos para el curso 2011/2012. DOE nº 99 de 25 de mayo de 2011. Disponible en <http://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2011/990o/11050174.pdf>

OCDE (2009). *Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS*. Disponible en <http://www.oecd.org/education/school/43023606.pdf>

UNESCO, L. (2008). Estándares de competencia en TIC para docentes. Eduteka.

UNESCO, I. (2011). *Competency Framework for Teachers. Version 2.0*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

## Blended Learning

Coulon, A. (2009). *E-Learning Initiatives for Teachers and Trainers in the Mediterranean Region: Comparative Analyses*. European Training Foundation.

Derntl, M., & Motschnig-Pitrik, R. (2005). The role of structure, patterns, and people in blended learning. *The Internet and Higher Education*, 8(2), 111-130.

Friesen, N. (2012). *Report: Defining blended learning*. Tomado el 20 de marzo de 2014, disponible en: [http://learningspaces.org/papers/Defining\\_Blended\\_Learning\\_NF.pdf](http://learningspaces.org/papers/Defining_Blended_Learning_NF.pdf)

Garrison, D. R., & Kanuka, H. (2004). Blended learning: Uncovering its transformative potential in higher education. *The internet and higher education*, 7(2), 95-105.

Graham, C. R. (2006). *Blended learning systems*. CJ Bonk & CR Graham, *The handbook of blended learning: Global perspectives, local designs*. Pfeiffer.

Llorente Cejudo, M. D. C. (2008). *Blended learning para el aprendizaje en nuevas tecnologías aplicadas a la educación: un estudio de caso* (Doctoral dissertation, Tesis doctoral inédita. Sevilla, Universidad de Sevilla).

Reece, M., & Lockee, B. (2005). Improving training outcomes through blended learning. *Journal of Asynchronous Learning Networks*, 9(4), 49-57.

Staker, H., & Horn, M. B. (2012). *Classifying K-12 Blended Learning*. Innosight Institute.

## WebQDA

Souza, F. N., Costa, A. P., & Moreira, A. (2011a). Análise de Dados Qualitativos Suportada pelo Software WebQDA. In *Atas da VII Conferência Internacional de TIC na Educação: Perspetivas de Inovação* (pp. 49-56).

Souza, F. N. D., Costa, A. P., & Moreira, A. (2011b). *Questionamento no Processo de Análise de Dados Qualitativos com apoio do software WebQDA*.

## Investigación educativa

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2013). *Research methods in education*. Routledge.

Cubo Delgado, S., & Luengo González, R. (2011). El proceso de planificación de la investigación. En Cubo Delgado, S., & Martín Marín, B. García Ramos, JL (Coord)(2011): *Métodos de investigación y análisis de datos en ciencias sociales y de la salud*. (pp. 45-89). Madrid: Ediciones Pirámide Grupo.

Gómez, G. R., Flores, J. G., & Jiménez, E. G. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Aljibe.

Luengo, R y Casas, LM (2013). Documentación de la asignatura Diseño y Metodología de Investigación. Universidad de Extremadura. Luengo, R y Casas, LM (2013). Documentación de la asignatura Diseño y Metodología de Investigación. Universidad de Extremadura.

Martín Martín, B. (2011). Investigación cualitativa. En Cubo Delgado, S., & Martín Marín, B. García Ramos, JL (Coord)(2011): *Métodos de investigación y análisis de datos en ciencias sociales y de la salud*. (pp. 45-89). Madrid: Ediciones Pirámide Grupo.

Mellado Jiménez, V. (2003). Cambio didáctico del profesorado de ciencias experimentales y filosofía de la ciencia. *Enseñanza de las Ciencias*, 21(3), 343-358.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Sage.

Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*.

## Grupos focales

Morgan, D. L. (1997). *Focus groups as qualitative research* (Vol. 16). Sage.

Onwuegbuzie, A. J., Dickinson, W. B., Leech, N. L., & Zoran, A. G. (2011). Un marco cualitativo para la recolección y análisis de datos en la investigación basada en grupos focales. *Paradigmas*, 3(2).

## Grupos focales online

Stewart, K., & Williams, M. (2005). Researching online populations: the use of online focus groups for social research. *Qualitative Research*, 5(4), 395-416.

Rezabek, R. J. (2000, January). Online focus groups: Electronic discussions for research. In *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research* (Vol. 1, No. 1).

- ♪ -