

## LA AUTOFORMACIÓN: UNA METODOLOGÍA PARA LA FORMACIÓN PERMANENTE

**Jaume Sarramona i López**  
*Catedrático de Pedagogía*  
*Universidad Autónoma de Barcelona*

### EL MODELO AUTOFORMATIVO

Uno de los problemas fundamentales de la formación en el mundo actual y, de manera preferente, en el laboral es la necesidad de armonizar los condicionamientos espacio-temporales con una metodología funcional, económica y eficaz. En este sentido, la autoformación, en sus diversas variantes, aparece como una posibilidad indiscutible, aun cuando también tenga limitaciones, como cualquier otra opción metodológica.

¿Qué se entiende por una metodología autoformativa?. Aquélla que se fundamenta en la iniciativa del propio sujeto que se forma, de modo que pueda alcanzar los

objetivos del programa siguiendo las instrucciones que el material de éste le indica. El profesor o tutor está presente, pero no como fuente informativa sino como orientador, resolutor de consultas y evaluador. El material didáctico suele ser autosuficiente en cuanto al conjunto de las informaciones propias del programa.

En muchos aspectos podríamos igualar el término "autoformación" con el más conocido de "enseñanza a distancia", pero resulta preferible optar por el primero, dado que el concepto de "distancia" no resulta fácil de aplicar en todos los casos. La autoformación puede realizarse o no "a distancia" del ámbito de aplicación de sus resultados, por ejemplo, del puesto de trabajo; "a distancia" o no del formador, a distancia o no de la institución que lo promueve, etc. Por el contrario, se podría afirmar que un programa de formación llevado a cabo en un contexto alejado de su lugar de aplicación es un programa realizado "a distancia", aunque la metodología empleada se base en la presencia física del formador ante los formandos.

Para concluir esta introducción metodológica, sólo falta advertir que la autoformación puede (y generalmente debe) formar parte de los programas convencionales, guiados presencialmente por el formador, puesto que en algún momento será recomendable que el sujeto que se forma asuma toda la responsabilidad de su proceso formativo. En otros casos, la autoformación se equipara con los clásicamente denominados "programas de enseñanza a distancia".

Además de la justificación pedagógica de poner bajo la responsabilidad del propio sujeto el control de su proceso formativo, la autoformación encuentra hoy su justificación gracias al desarrollo de las tecnologías de la información, que ofrecen garantías indiscutibles de calidad en la transmisión de contenidos, además de posibilidades cada vez más amplias de interacción, evaluación y personalización. Por decirlo de manera simple, es posible y ya una realidad patente el efectuar multitud de actividades laborales mediante tales tecnologías, incluso desde el propio domicilio, ¿como no van a ser útiles para ser empleadas en la preparación para realizar tareas laborales?.

## ARGUMENTOS FAVORABLES A LA AUTOFORMACIÓN

Diversos tipos de razones justifican la adopción de metodologías autoformativas. Puesto que el contexto al que nos referimos es la formación permanente, se partirá de considerar al destinatario como un sujeto adulto. Si se tratara de niños habría que hacer diversas matizaciones que ahora no vienen al caso. Las razones justificativas se podrían agrupar en:

### a) razones de índole psicológica

El adulto receptor de la formación tiene características personales diferenciadas en

función de múltiples variables: actitudes, conocimientos, intereses, medio sociofamiliar, hábitos de aprendizaje..., que demandan una metodología flexible, adaptable a tal diversidad. La autoformación ofrece precisamente la posibilidad de adaptación individualizada, al no estar sometida a parámetros espacio-temporales únicos para todos, sin olvidar las posibilidades intrínsecas en cuanto a la flexibilidad de contenidos y actividades.

Tal como se ha indicado, el adulto ha de tener, aún en mayor medida que el niño y el adolescente, el protagonismo en su proceso de formación. Ha de ser el principal rector y evaluador de su aprendizaje, como expresión de madurez y responsabilidad ante éste. Ha de poder constatar la eficacia de la formación directamente mediante la aplicación de los resultados conseguidos.

### b) razones de índole pedagógica

Si habitualmente se insiste que la formación permanente ha de estar vinculada con los problemas reales del mundo social, cultural y laboral, a través de referencias y aplicaciones directas de los conocimientos y habilidades propuestas, la metodología autoformativa ofrece indudables posibilidades para lograr tal vinculación, gracias a la utilización de las tecnologías actuales, que hacen posible la simulación, la creación de realidades virtuales. Preparación y aplicación pueden quedar tan perfectamente integrados que la práctica sea el punto de referencia de la misma eficacia de la acción formativa. Por tanto, la metodología de formación no ha de estar alejada de la misma práctica, sino inmersa en ella. La formación no ha de adquirirse en contextos ajenos al mismo mundo sociolaboral, tal como permite la autoformación, donde el sujeto, por ejemplo, no está obligado a abandonar el lugar de trabajo para formarse.

En esta misma línea de coherencia o vinculación entre la metodología de la formación permanente para el trabajo y la naturaleza misma de la actividad laboral, se

sitúa la utilización de las tecnologías propias de la autoformación. Porque como ya se ha indicado, el mundo laboral actual está altamente tecnificado en la mayoría de sus manifestaciones, de modo que es preciso desarrollar habilidades y actitudes favorables al dominio de las tecnologías actuales, lo cual pasa por su empleo, crítico y eficaz, en los procesos mismos de preparación laboral. Esta vinculación entre método de formación y actividad laboral llega a su congruencia máxima cuando la formación permanente la requieren profesionales liberales y trabajadores por cuenta ajena que trabajan desde su propio hogar.

La autoformación, basada en materiales pedagógicos autoinstructivos, no permite la pasividad del sujeto aprendiz. Al estudiar se ve obligado a actuar: leer, escuchar, hacer, resolver, responder, completar, etc. (siempre que dicho material contenga toda esta serie de actividades, claro está). Tal situación contrasta con la clásica pasividad observable en ciertos programas de formación, donde parece que con la sola asistencia y escuchando al profesor ya es suficiente.

Como consecuencia de la actividad indicada, el sujeto que aprende desarrolla hábitos de orden, esfuerzo e iniciativa personal. Y ello, entre otras razones, porque la autoformación incorpora siempre la posibilidad de evaluación continua a cargo del propio sujeto (autoevaluación), así como de evaluación externa (heteroevaluación).

Se puede argumentar que en muchos casos, aun admitiendo las posibilidades de representación y de simulación de la realidad que ofrecen las actuales tecnologías, los materiales autoformativos no pueden sustituir la práctica real como estrategia básica para la formación laboral. Y así es en efecto.

Pero entonces, ante tales situaciones no se podrá negar su idoneidad para proporcionar la formación teórico-reflexiva. Esta reflexión es tan válida para la interpretación del mundo social y cultural, como para el mismo

mundo laboral. Tal reflexión es la que permite interpretar el sentido de la práctica, la que hace de la práctica una actividad racional y la que sienta las bases de la innovación. Porque el avance tecnológico sustituye la actividad manual, pero no la reflexiva, la toma de decisiones y la innovación, que son los valores añadidos por los cuales se puede lograr la calidad y el avance en el ámbito laboral. Hoy ya se puede afirmar de manera rotunda que el principal problema de la formación laboral permanente lo constituye la comprensión de los procesos y no la adquisición de práctica. Y la autoformación incide directamente sobre la primera.

### **c) razones de índole funcional**

La metodología de autoformación resulta compatible con la actividad cotidiana del sujeto adulto, lo cual excluye la obligatoriedad de abandonar totalmente el lugar de trabajo, el recinto familiar o el barrio o localidad para lograrla. Así se evitan los inconvenientes de los desplazamientos y se optimiza el tiempo dedicado a la formación.

La economía es otro factor decisivo para su empleo. Los cursos convencionales tienen unos costos crecientes, que no quedan ponderados por el aumento de los destinatarios, dado que suelen tener un número limitado de asistentes por grupo y, caso de realizarse varios simultáneamente, demandan una gran infraestructura.

Esta misma metodología tradicional de cursos presenciales resulta prácticamente inaplicable en poblaciones diseminadas, cuando se pretende lograr la formación al unísono y en igualdad de condiciones para todos los participantes, puesto que difícilmente se puede disponer de un gran número de formadores del mismo nivel de capacitación.

Finalmente, las necesidades de formación que tienen las instituciones y empresas difícilmente pueden vincularse a la constitución de estructuras complejas de formación, con personal especialmente dedicado a estas tareas como demanda la formación

presencial convencional. En cambio, la autoformación, aunque necesita infraestructura de apoyo, requiere muchos menos recursos humanos y materiales para su puesta en práctica.

Se pueden optimizar los recursos (humanos y materiales) inicialmente invertidos en la confección de los materiales autoformativos, puesto que luego pueden ser aplicados de forma masiva y personalizada a la vez. Su misma actualización permanente suele ser tarea más sencilla y económica que la confección inicial.

## **LIMITACIONES DE LA AUTOFORMACIÓN**

Las razones esgrimidas a favor de la autoformación tampoco han de llevar a la creencia de que se trata de una metodología válida para cualquier situación. Esta metodología plantea limitaciones que se refieren a los mismos propósitos de la formación, en unos casos, y a las condiciones personales y técnicas de los destinatarios, en otros. A continuación, se analizan las principales:

La autoformación requiere una planificación y aplicación rigurosas del proceso de formación. Los errores provocan efectos de amplia difusión, por lo cual hay que intentar evitarlos desde un principio. Esta exigencia puede chocar con la tradición del sistema escolar presencial, donde suele preponderar la habilidad improvisadora del docente por encima de la planificación rigurosa, pero no tanto con los programas presenciales del mundo laboral donde la preparación previa rigurosa resulta mucho más habitual.

También es preciso contar con personal técnico preparado en la confección de materiales autoformativos de calidad. Cuando tal personal no es conocedor de la realidad inmediata a la que se destina el programa o bien no domina el conjunto de técnicas

pedagógicas propias de estos materiales, se exigirá la constitución de equipos multidisciplinarios, con apoyo de especialistas externos, para la realización de los materiales en cuestión.

La autoformación tiene un elevado grado de dependencia de la motivación del sujeto. Motivación inicial para sentirse comprometido con el programa desde el comienzo, y luego motivación para el mantenimiento en el estudio. Y ello porque, como ya se ha indicado, el propio sujeto es el principal gestor del proceso y no se cuenta con la capacidad motivadora que puede generar la acción directa del formador y el grupo participante.

El sujeto que se forma ha de contar con hábitos de estudio y de trabajo individual. Una persona que no tiene desarrollados estos hábitos difícilmente será capaz de seguir un plan sistemático de estudio que le permita conseguir los objetivos del programa.

Los programas autoformativos plantean dificultades para establecer ciertos tipos de "feedback" inmediatos, a menos que se disponga de medios técnicos de comunicación bidireccional (entrevista, teléfono, fax, correo electrónico, etc.). Sí se pueden dar interacciones durante el proceso a través de sesiones presenciales, comunicaciones escritas, etc.

También resulta difícil lograr ciertos compromisos actitudinales directamente derivados de la interacción grupal. Aunque los mismos materiales autoformativos pueden incluir la realización de actividades en grupo, éstas son de difícil control si no se ejecutan ante la presencia del profesor o monitor.

Otro problema es la inadecuación de la autoformación para el logro de objetivos formativos estrictamente vinculados a la adquisición de hábitos sociales, así como a la realización de ciertas habilidades prácticas. Aunque para el segundo caso hay que recordar las ya comentadas posibilidades que hoy ofrecen las técnicas de simulación, puede llegar a ser imprescindible la

programación de prácticas presenciales. Otro tanto hay que decir respecto a la necesidad de programar actividades de grupo para el logro de objetivos formativos de cariz social.

El principio de economía defendido no es absoluto y depende de los materiales empleados y de otras variables, especialmente del número total de beneficiarios del programa. Por consiguiente, se requerirá un estudio económico particularizado en cada caso para poder verificar la conve-

niencia económica de aplicar la autoformación o la formación presencial convencional.

Como síntesis, hay que indicar que el denominado modelo de *open learning*, con el cual se vincula la metodología de autoformación, supone un cambio profundo respecto el modelo de *teaching learning* puesto que es el entorno y el material autoformativo lo que enseña, en vez de ser exclusivamente la persona físicamente presente del profesor. ■