



UNITAT 4

CONTINGUT I METODOLOGIA

CONTINGUTS

1. El contingut
2. L'estructura del contingut
3. Elements a tenir en compte en relació a l'estructura del contingut
4. La presentació del contingut
5. La publicació del contingut
6. Què és la metodologia?
7. Com decidim la metodologia de les nostres accions formatives?
8. Com es concreta la metodologia?
9. La metodologia determina com aprenen les persones?
10. La metodologia a la Fitxa de Planificació

OBJECTIUS

1. Identificar què és el contingut d'una acció formativa.
2. Aplicar l'estructura del contingut d'un curs a la Fitxa de Planificació.
3. Identificar els principals aspectes que són necessaris a l'hora de generar l'estructura d'un contingut.
4. Reconèixer els diferents tipus de recursos que podem aplicar en la generació d'un contingut.
5. Identificar els principals formats de publicació de continguts en la modalitat en línia.
6. Reconèixer el concepte de metodologia i vincular-lo amb les activitats i el contingut, així com amb la temporalització, els objectius i l'avaluació.
7. Reconèixer la necessitat d'oferir varietat de recursos en funció de les diferents maneres d'aprendre que tots tenim.

8. Aplicar una metodologia concreta a un curs fent servir la Fitxa de Planificació.



Autor/a: Marta Ollé

Data d'elaboració: Octubre de 2020

Aquesta obra es difon mitjançant la llicència [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

INTRODUCCIÓ

Quan desenvolupem una acció formativa, de seguida pensem en el contingut que tractarem per tal de dur-la a terme. El tema principal de la formació el tenim clar, ara bé, després és quan comença la feina de reflexionar.

Aquesta reflexió va una mica més enllà de decidir el tema i els subtemes que formaran part de la formació (què ensenyarem i com ho estructurarem). També ens hem de plantejar, seriosament, a qui va dirigit el coneixement, quan es vol dur a terme, i com es produeix aquesta formació.

Durant el desenvolupament d'aquesta unitat treballarem sobre el QUÈ, incidint en com cal estructurar els continguts i quins són els diferents formats que ens poden resultar útils per què el nostre missatge sigui efectiu. A més a més, desenvoluparem el COM volem que aprenguin els participants a la formació que els oferim, veurem què vol dir que s'estableixi una metodologia de treball i què implica això.

1. El contingut

Quan ens decidim a triar un tema per fer una formació, el primer que hem de tenir en compte són els Destinatariis d'aquesta formació.

En funció de quines siguin les necessitats d'aquests destinataris, haurem de prendre algunes decisions per desenvolupar la formació:

- modalitat de la formació: presencial, semipresencial, en línia,...
- quins subtemes necessiten aclarir?
- sobre quins subtemes cal aprofundir?
- quina disponibilitat tenen els destinataris per fer la formació (en horari laboral o no)?
- quina motivació tenen els participants per fer la formació (s'han inscrit per voluntat pròpia? tenen interès personal sobre el tema? s'han trobat inscrits a la formació? ha estat una decisió presa per una persona que exerceix un rol de Cap?)?
- quina experiència tenen els participants sobre el temari?
- quines competències tenen? quines s'espera que assoleixin?

Tenint en compte tots aquests aspectes que hem comentat a la Unitat anterior fent referència als objectius i competències dels participants, haurem de decidir quins subtemes presentem, de quina manera els facilitarem i en quin format ho distribuïrem.

2. L'estructura del contingut

Així doncs, la Fitxa de Planificació estructura els continguts de la següent manera:

Unitat 1. Què vol dir planificar? (X hores) Data inici: xx/xx/20 Data final: xx/xx/20

Temes Unitat 1:

- 1.1. <Títol del tema 1.1>
- 1.2. <Títol del tema 1.2>

Unitat 2. Les diferents parts de la fitxa (X hores) Data inici: xx/xx/20 Data final: xx/xx/20

Temes Unitat 2:

- 2.1. <Títol del tema 2.1>
- 2.2. <Títol del tema 2.2>
- 2.3. <Títol del tema 2.3> [...]

Unitat 3. Els objectius i les competències. Què són i com s'indiquen. (X hores)

Data inici: xx/xx/20 Data final: xx/xx/20

Temes Unitat 3:

- 3.1. <Títol del tema >
- 3.2. <Títol del tema >
- 3.3. <Títol del tema > [...]

Unitat 4. Els continguts i la metodologia. Què és i perquè serveix (X hores)

Data inici: xx/xx/xxx Data final: 26/10/20

Temes Unitat 4:

- 4.1. <Títol del tema >
- 4.2. <Títol del tema > [...]

Unitat 5. La programació de les activitats (X hores) Data inici: xx/xx/xxx Data final: xx/xx/20

Temes Unitat 5:

- 5.1. <Títol del tema >
- 5.2. <Títol del tema > [...]

Unitat 6. L'avaluació. Tipus d'avaluacions (x hores) Data inici: xx/xx/xxx Data final: xx/xx/20

Temes Unitat 6:

- 6.1. <Títol del tema >
- 6.2. <Títol del tema > [...]

Unitat 7. El temps de l'acció formativa (X hores) Data inici: xx/xx/xxx Data final: xx/xx/20

Temes Unitat 7:

- 7.1. <Títol del tema >
- 7.2. <Títol del tema > [...]

3. Elements a tenir en compte en relació a l'estructura del contingut

Què cal tenir en compte a l'hora d'estructurar el contingut?

1. L'acció formativa es divideix en Unitats independents d'informació que poden estar connectades entre sí, però que per sí mateixes, tenen entitat pròpia.

Exemple: La Planificació d'accions formatives.

2. Les unitats han de ser un conjunt d'informació diversa que té sentit per si mateix, en tant que tots els aspectes que es comenten en cada unitat estan vinculats.

Exemple: Unitat 1. Què és la Planificació?; Unitat 2. Les diferents parts de la Fitxa; Unitat 3. Els objectius i les competències.; Unitat 4. El contingut i la metodologia; Unitat 5. La programació de les activitats; Unitat 6. L'avaluació; Unitat 7. El temps de l'acció formativa.

3. Cada unitat es divideix en temes, que són les diferents parts entre les que es pot dividir el tema seguint un criteri determinat.

Exemple: Tema 1. Què és la Planificació?; Tema 2. Què vol dir Programar?; Tema 3. Eines adequades per la Planificació i la Programació d'accions formatives.

4. El criteri per decidir els diferents temes que componen una Unitat ha de ser el mateix per cada tema.

Exemple: per apartats de la Fitxa i aspectes vinculats (com és el nostre cas).

5. La configuració de les Unitats ha de tenir una durada el més homogènia possible entre elles, per tal que la persona participant pugui dedicar el mateix temps d'estudi a cada Unitat. Això no vol dir que cada tema hagi de tenir la mateixa durada. Com es calcula la durada? pots calcular-ho amb el número de pàgines de cada Unitat si es tracta d'un contingut el suport del qual és la documentació; o bé, determinar una durada estàndard per la lectura de materials, sumant-hi la durada dels materials audiovisuals (vídeos, podcasts, etc.).

Exemple: cada Unitat té una extensió de 30 pàgines en el document base que es posa a disposició dels participants.

4. La presentació del contingut

La presentació del contingut serà diferent en funció del format que es vulgui donar a les diferents Unitats.

El contingut que nosaltres elaborem o bé que encarreguem a les persones expertes del tema per tal de posar-lo a disposició dels participants al nostre curs, ha de ser elaborat en un format que ens resulti còmode per treballar.

Per què diem que cal treballar el contingut que rebem de l'expert?

Perquè com a docents, coneixedors de la didàctica i la pedagogia, hem de ser conscients que la informació ha de ser tractada tenint en compte la seva finalitat.

Quan volem difondre un tema tècnic, mèdic o jurídic a persones expertes en aquests temes, ho farem, normalment, a través d'una publicació científica o d'un article de rigor en un mitjà que les persones destinatàries estan habituades a consultar.

Ara bé, quan el nostre objectiu és dur a terme una acció formativa amb la finalitat de formar i, per tant, amb la clara intenció de generar l'aprenentatge dels participants, és necessari que la informació que està -inicialment- plasmada en un document, s'exposi mitjançant altres elements que reforcin l'ús de la paraula escrita, així com fent ús d'altres formats que facilitin la integració d'aquesta informació i pugui transformar-se en coneixement quan és entesa pels participants passant pel sedàs de les seves experiències i dels seus coneixements previs, esdevenint, així, aprenentatge significatiu.



Imatge obtinguda de: <https://stryptor.herokuapp.com/mafalda/06-035>¹

En quina varietat de formats podem generar el material del curs?

El material del curs (entès com el recull de continguts a tractar) es poden presentar als participants en diferents formats en funció d'allò que es vulgui tractar. Així, doncs, podem fer la següent classificació:

¹ Quino. Colección Mafalda [06-035] 1155 de 2004]. Stryptor. <https://stryptor.herokuapp.com/mafalda/06-035>

IMATGES

En formació fem servir imatges per clarificar algun dels aspectes que estem tractant, oferint un exemple gràfic del que s'està explicant. El significat de la imatge, estarà en funció del context en el qual es trobi.



Imatge que expressa la voluntat de decidir d'un usuari, fent una valoració d'un servei (suposadament) que podria ser positiva o negativa, pot indicar, també, gestió de la qualitat, votar a favor o en contra, etc.

INFOGRAFIES

Les infografies són imatges explicatives d'un procés, d'un conjunt d'elements que formen un tot, d'una línia de temps, els diferents passos que conformen un procediment, etc.



Infografia exemple sobre les diferents fases de la creació d'un Pla de Formació.
Infografia d'elaboració pròpia.

VÍDEOS CURTS

Els vídeos permeten explicar una part del contingut tractat en un format audiovisual que és molt més ric per l'usuari, ja que no només disposa d'informació escrita (pot haver-hi subtítols), sinó que també disposa d'imatge en moviment i so (música i/o comunicació verbal) que facilita identificar la intencionalitat del missatge així com el missatge en sí.

Els vídeos, en un context formatiu, no haurien de superar els 3-4 minuts, tot i que se'n fan de fins a 10 minuts (o més). Aquesta recomanació es fa pensant en vídeos creats amb imatges variables (a l'estil d'anuncis de TV, per exemple).

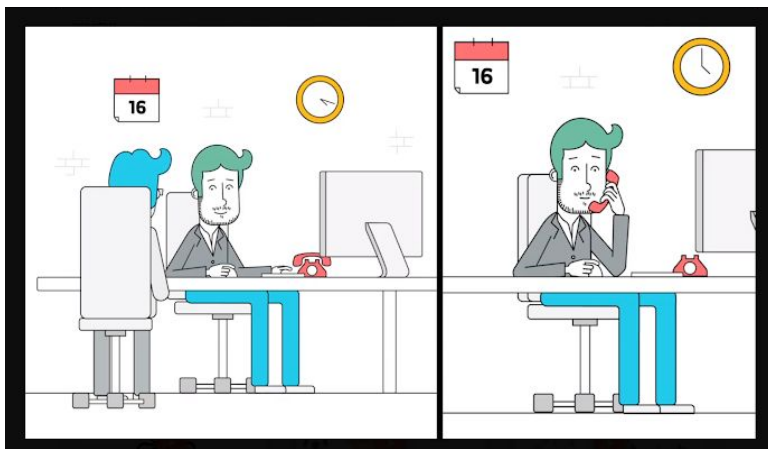


Vídeo sobre la Era Digital elaborat per Avanza, d'una durada d'aproximadament 7 minuts. Podeu consultar el vídeo sencer en aquest enllaç:
<https://www.avanza.video/servicio-video-formacion/#/lightbox&slide=5>

VÍDEOANIMACIONS / INFOGRAFIES ANIMADES

Les videoanimacions o infografies animades són produccions audiovisuals creades amb material dissenyat gràficament (no amb la gravació d'imatges reals). Aquestes produccions solen ser interessants per presentar exemples de situacions que seria "impossible" gravar en realitat, ja sigui pel component de risc que suposa el fet de gravar-les, ja sigui per què consisteix en la creació de text animat amb icones i il·lustracions en moviment.

Les infografies porten associada una major càrrega d'intencionalitat formativa que els vídeos curts. Per això es recomana que les infografies animades o videoanimacions no superin els 2 minuts de durada.



Capturar l'essència d'una infografia animada és pràcticament impossible.

Consulta la infografia des de la seva web:

<https://motion-graphics.video/videos-explicativos/>

MOOCs

Els MOOCs (Massive Open Online Courses) són cursos online formats, en bona part, per vídeos en els quals un o més docents exposen a càmera el seu coneixement i en els millors casos, es combinen amb la incorporació de text i d'imatges en pantalla, d'elements gràfics que faciliten la interpretació per part de l'usuari d'allò que el docent està explicant. També s'hi poden veure, a vegades, trossos de vídeos inclosos en el vídeo de presentació del docent o fins i tot part d'entrevistes per donar veracitat al tema que el professorat està tractant.

Un curs MOOC es compon de diversos vídeos que tenen aquest format. En alguns casos, els cursos MOOC a més a més de disposar del recurs del vídeo com a principal element de la formació, es complementen amb text en pantalla i exercicis a desenvolupar.

Cadascun dels vídeos sol presentar una lliçó concreta, un tema, i per tant, han de ser vídeos de no més de 4 minuts.

Si més no, els primers que es van gravar eren vídeos d'una durada superior a 10 minuts, cosa que no facilita l'adquisició del coneixement per part de l'usuari, en tant que aquest resulta passiu mentre el vídeo es mostra.

[Coursera](#), [Miríadax](#) o [EdX](#), entre d'altres, són plataformes que ofereixen fer a moltes persones alhora (massius), cursos en línia (online courses) i oberts (gratuïts).

Tips para elaborar Curriculum Vitae

Compartir



Aquesta imatge correspon a un dels MOOC que ofereix Coursera a la seva plataforma de formació online.

VÍDEOS INTERACTIUS

Els vídeos interactius són un recurs molt útil, que té una funció pedagògica que la resta de recursos no tenen: la interactivitat!

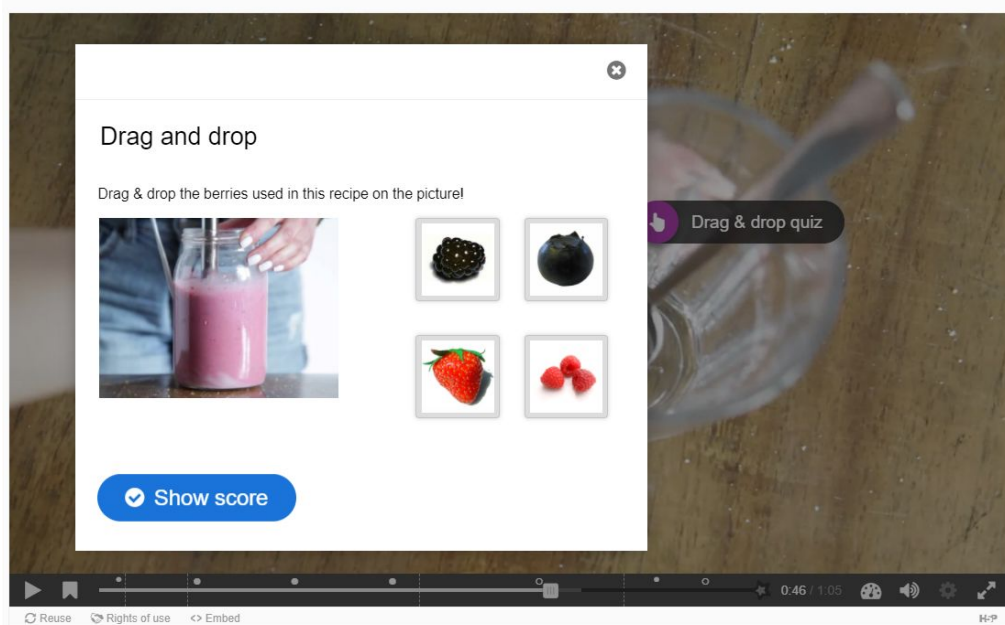
La interactivitat és fonamental per tal de conèixer si l'usuari del vídeo està seguint el desenvolupament d'aquest i està atent allò que se li explica. Consisteix en un vídeo en el que incloem activitats intermitges, com pot ser la formulació d'una pregunta de resposta simple o múltiple en un moment determinat, la realització d'una activitat d'arrossegat elements, de relacionar conceptes, d'omplir un espai amb una paraula concreta, etc. En funció de la resposta que dona el participant, el comportament del vídeo varia en funció de la configuració triada pel docent. Podria ser que una persona encerti la pregunta i el vídeo salti a un altre moment més avançat del recurs per què consideri que, havent respost correctament la pregunta, hi ha informació que no cal repetir-li perquè ja ho coneix, o bé, si ha fallat la pregunta, el participant és transportat novament a una part del vídeo que ja havia vist per tal de tornar a escoltar allò que no ha quedat prou integrat.

El docent pot triar quin és el comportament del vídeo en donar una resposta o una altra a la pregunta realitzada o a l'activitat desenvolupada.

Sens dubte, és un recurs interessant per fer servir en formació i consolidar coneixements a base de relacionar conceptes i fer repeticions.

La durada d'aquests vídeos no està clarament definida, en tant que un vídeo sencer pot tenir una durada de 15 minuts però sabem que un usuari no el farà

mai sencer, en tant que hi ha trossos del vídeo que seran vàlids, només, en determinades circumstàncies i per tant, l'experiència d'usuari, és d'una durada inferior a la durada total del vídeo. També podem trobar-nos en que l'experiència resulti més llarga degut al nombre de encerts i errors que el participant hagi comès, en tant que l'estructura del vídeo pot estar definida de manera tan complicada com vulguem i, alhora, el comportament dels usuaris pot ser tan divers com persones l'executin.



Mostra d'un vídeo interactiu realitzat amb l'eina gratuïta h5p:

<https://h5p.org/interactive-video>

Aquesta imatge correspon a un dels MOOC que ofereix Coursera a la seva plataforma de formació online.

PODCASTS

Els podcast són publicació digital periòdica en àudio o en vídeo que es pot descarregar per internet, un programa de ràdio personalitzable i descarregable que es pot sentir des de qualsevol dispositiu mòbil. Solen estar organitzats per experts en temàtiques concretes que tenen un missatge concret i específic (llistes) i els oients poden subscriure's per tal de rebre notifikacions de les novetats que hi hagi a la llista quan es produeixin. Són útils per explicar conceptes curts molt específics, per posar exemples de casos concrets, o bé per sentir de quina manera cal pronunciar un determinat terme.

La durada dels podcast pot variar notablement, en tant que tractant-se de programes de ràdio, alguns d'ells tenen una durada superior a 1 hora. En formació és recomanable que siguin àudios curts.

Podem trobar podcast en les plataformes d'emissores de ràdio o a plataformes com Audible, Spotify, Ivoox, Spreker, iTunes, Soundcloud.

Podeu escoltar el podcast d'Ivoox titulat: El e-learning en auge: Consejos para escoger una buena formación online 05/05/2020

https://www.ivoox.com/e-learning-auge-consejos-para-escoger-una-audios-mp3_rf_50745661_1.html

Documentació complementària o documentació de referència:

Convé diferenciar entre continguts que són pròpiament de l'acció formativa -elaborats per nosaltres o per l'expert en la matèria- i documentació complementària o de referència relacionada amb els continguts, la qual té una incidència indirecta sobre el material que nosaltres estem elaborant. Per concretar una mica més, podríem dir que la documentació complementària és aquella que fa referència al tema general que tracta l'acció formativa que estem desenvolupant; per exemple, en el nostre cas seria, un article que tracti sobre l'increment de la formació en línia en els darrers mesos, indicat de la següent manera: Sáez, R. (05/06/2020). El auge sin freno de la formación online. *La Vanguardia* <https://www.lavanguardia.com/vida/formacion/20200605/481603267473/demanda-cursos-online-busquedas-mayo-elearning-ensenanza.html>)

Aquesta documentació complementària o documentació de referència es posarà a disposició dels participants de la mateixa manera que l'hem obtingut, és a dir, sense fer una curació d'aquests continguts. Són, per tant, continguts que tenen una autoria pròpia i que, per tant, sempre és necessari referenciar adequadament (recomanem l'ús de la [normativa APA](#) per indicar les referències bibliogràfiques oportunes, així com per citar les referències o les autories que considerem adequades durant l'elaboració del contingut).

Són exemples de Documentació de referència o Documentació Complementària, els següents:

- articles publicats en diaris, revistes, blogs, etc.
- vídeos penjats en una plataforma de distribució de material audiovisual (YouTube, Vimeo, etc.)
- programes de televisió gravats i posats a disposició del públic des de la plataforma del canal de televisió propietari del programa.
- imatges o infografies que puguin resultar d'interès per què descriuen una part d'allò que estem explicant o bé creiem que poden ajudar als participants a comprendre el contingut que estem treballant.
- podcasts publicats en llocs web de distribució de material audiodfònic.
- etc.

5. La publicació del contingut

Els continguts que elaborem, ja sigui com a persones expertes en la matèria del curs, o com dissenyadors tecnopedagògics (persones que treballen en el disseny del curs fixant-se en els recursos que poden incloure per explicar de la manera més clara i entenedora possible els continguts que s'exposen) poden publicar-se de diverses maneres.

Els formats anteriorment descrits van inclosos, generalment, dins el material del curs, és a dir, queden empaquetats en un arxiu concret.

La suma de diferents recursos (arxius de contingut, enllaços, activitats, exàmens, documentació de referència, vídeos de presentació del curs, eines comunicatives, etc.) és el que conforma la globalitat del curs. Convé evitar pensar que el curs únicament està format de continguts, perquè si ho fem, només ens estarem fixant en el 30%-50% del valor del curs.

De quina manera podem publicar el contingut que hem creat pels nostres participants?

Hi ha diverses maneres de procedir que venen determinades pel tipus de contingut que es vol generar i el tipus de seguiment que es desitgi fer.

A continuació exposarem :

RECURS	ESTÀNDARD / FORMAT	TRAÇABILITAT QUE DEIXA EN UN CAMPUS VIRTUAL
Document	.pdf (el més recomanable) .doc i altres editors de documents .xls i altres editors de fulls de càlcul .ppt (i variants)	Només permet saber si el participant ha premut sobre el recurs.
Contingut exposat en forma de pàgina web	html	Només permet saber si el participant ha premut sobre el recurs.
Contingut exposat en forma de pàgina web o en forma de diapositives (<i>passapantalla</i>)	scorm (té dues versions: existeix l'scorm 1.2 -el més fiable- i l'scorm 2004)	Permet identificar en quin moment l'usuari ha fet clic sobre el recurs, quanta estona ha estat

		revisant-lo si l'ha finalitzat o no.
--	--	--------------------------------------

Quan creem un curs en línia, generalment, els dissenyadors tecnopedagògics preparem els continguts amb eines que ens permeten transformar el contingut existent en ppt o en forma de document, a un format scorm o html. D'aquesta manera podem tenir la certesa que els participants veuen o no veuen el contingut i, d'altra banda, resulten molt més dinàmics, disposen d'interactivitat, estan creats amb recursos multimèdia i resulten molt més atractius que la lectura d'un pdf.

Quan un curs en línia, o un e-learning està ben dissenyat la riquesa de l'aprenentatge que es genera és considerablement major que el fet de llegir el mateix a través d'un document pla.

Ara bé, com hem comentat en més d'una ocasió, un curs en línia no es redueix a la presentació d'uns continguts. Tinguem-ho en compte!

Per un disseny adequat, cal fixar-se en el contingut però no s'ha de perdre de vista la metodologia mitjançant la qual es presentaran aquests continguts i es duran a terme les activitats. La comunicació entre participants i entre aquests i el docent també és un punt a tenir en compte en el moment d'establir la metodologia a tractar.

6. Què és la metodologia?

Quan estem dissenyant una acció formativa cal decidir de quina manera volem transmetre els continguts i de quina manera volem que aprenguin els participants a les nostres formacions.

Podríem dir que aquesta així és com entenem, a efectes pràctics, la paraula *Metodologia*.

Veiem què diuen els diccionaris:

La Gran Enciclopèdia Catalana ens diu que la **Metodologia** és:

“Estudi dels mètodes de coneixement, investigació i interpretació considerats en ells mateixos.”

Així doncs, per parlar de metodologia hem de saber de què parlem quan ens referim al **Mètode**:

“Manera concreta de procedir, d’aplicar el pensament, de dur a terme una investigació, etc, per tal de conèixer la realitat, de comprendre el sentit o el valor d’uns fets determinats, d’interpretar correctament les dades de l’experiència, de resoldre un problema, una qüestió.”

(Gran Enciclopèdia Catalana)

Si tenim en compte aquestes dues definicions, podríem interpretar que **la metodologia és la manera d’actuar, de dissenyar o planificar accions** tenint en compte determinats criteris prèviament establerts, amb la intenció de **comprendre** i d’interpretar determinades situacions.

En Educació, existeixen diversos Models educatius que se centren en Metodologies concretes.

Sense voler fer una definició específica de cada tipus de Model, veiem ràpidament què implica cadascun d’ells, amb la finalitat d’entendre en quines metodologies se centren:

El model pedagògic conductista (empirista):

- Es basa en el paradigma de la transferència del coneixement proposicional.
- Posa el focus en la transmissió que duu a terme el docent, ja que s’entén que ell és qui té la veritat absoluta i no se’l pot contradir.
- Es basa en el coneixement dels fets.
- El rol del docent és purament transmissor, controla els resultats.
- La tasca docent és la d’ensenyar, explicar.
- Les accions que han de dur a terme els alumnes són conèixer i recordar.
- L’aprenentatge es demostra a través de la memorització i el raonament.
- L’avaluació es duu a terme a través de la producció de respostes correctes.
- Els resultats obtinguts són el coneixement verbal sobre el tema en qüestió i la memorització de conceptes.
- La comunicació està preestablerta i controlada pel professor.

El model pedagògic cognitivista (racionalista):

- Es basa en el paradigma de la presentació de problemes predeterminats pel docent.
- Posa el focus en l'alumne i el seu procés de reflexió.
- Es basa en el coneixement dels procediments, és a dir, en com conèixer.
- El rol del docent és el de facilitador, moderador, guia, tutor. Ensenya com fer les coses.
- La tasca docent és la d'observar, ajudar, demostrar,...
- Les accions que han de dur a terme els alumnes són fer, reunir, compilar, resoldre, construir un model mental,...
- L'aprenentatge es demostra mitjançant la recerca de solucions de problemes.
- L'avaluació es duu a terme per la selecció del mètode correcte.
- Els resultats obtinguts són destreses, habilitats.
- La comunicació entre docent i alumnes es dona en igualtat de condicions, és, sobretot, verbal.
- En relació a les aplicacions informàtiques fa servir simuladors, programari de resolució de problemes.

El model pedagògic constructivista (sociohistoricista i criticista):

- Es basa en el paradigma de l'acció en situacions reals, que es duu a terme en una realitat complexa i social.
- Posa el focus en una visió holística de les coses.
- Es basa en el coneixement que s'obté a través de la pràctica social, "coneixement en acció".
- El rol del docent és un rol de coach (entrenador), de membre d'un grup de discussió.
- La tasca docent és la de cooperar, donar suport, fer reflexionar,...
- Les accions que han de dur a terme els alumnes són afrontar les situacions que se'ls plantegin.
- L'aprenentatge es demostra a través de la generació independent de problemes.
- L'avaluació es duu a terme mitjançant l'ús d'adequades estratègies d'acció.
- Els resultats obtinguts es basen en la Responsabilitat Social.
- La comunicació entre docent i alumnes es dona en igualtat de condicions, no existeix només representació lingüística per a una realitat complexa.
- En relació a les aplicacions informàtiques fa servir complexes simulacions o micromons.

Enfocament	Model conductista	Model cognitivista	Model constructivista
Paradigma	Transferència de coneixement proposicional	Presentació de problemes predeterminats pel docent	Acció en situacions reals (realitat complexa i social)
Focus	El docent i la transmissió	El participant i el seu procés de reflexió	Visió holística
Coneixement	Dels fets "què cal conèixer"	Dels procediments "com conèixer"	Pràctica social "Coneixement en acció"
Rol docent	Transmissor. Controla els resultats	Facilitador, moderador, guia, tutor. Mostra com fer-ho	Coach. Membre del panell de discussió
Accions docents	Ensenyar, explicar	Observar, ajudar, demostrar	Cooperar, donar suport
Accions dels participants	Conèixer i recordar	Fer, reunir, compilar, resoldre, construir un model mental	Afrontar la situació
Aprenentatge	Demostració del que s'ha après per memorització i raonament	Recerca de solució de problemes	Generació independentment de problemes
Avaluació	Producció de respostes correctes	Selecció del mètode correcte	Realització d'adequades estratègies d'acció
Resultats	Coneixement verbal. Memorització	Destresa. Habilitat	Responsabilitat social

Comunicació	Preestablerta i controlada pel professor	Docents i alumnes en igualtat de condicions: predominantment verbal	Docents i alumnes en igualtat de condicions: no existeix només representació lingüística per a una realitat complexa
Aplicacions informàtiques	Instrucció programada	Software de resolució de problemes (simulacions)	Complexes simulacions o micromons

Taula 1. Comparativa dels tres models pedagògics menys tradicionals. Rosa Maenza (2009)

De manera resumida, havent vist la incidència de cadascun dels enfocaments, podem dir, en termes generals:

Model conductista: consisteix en oferir informació que ha de se transmesa per part del docent, amb la finalitat que el participant de l'acció formativa tingui la capacitat de produir respostes adequades a allò que se li pregunta. Així, doncs el resultat és un coneixement verbal sobre allò que el formador vol transmetre i la memorització dels continguts tractats, en tant que centrem la mirada en el CONTINGUT. En aquest cas la interpretació fruit de la pròpia experiència queda fora del procés d'aprenentatge.

Model cognitivista: aquest model permet que el participant faci un procés de reflexió sobre allò que el docent li presenta. El participant reflexiona i actua en base a aquestes reflexions per tal de donar resposta a les situacions o problemes que el docent li planteja. En aquest cas el docent observa i guia i en alguns casos, fa de model com a exemple d'allò que es vol aconseguir. Així, el participant acaba aprenent certes habilitats per tal de donar resposta a determinades situacions. Així doncs, no se centra tant en la transmissió de continguts com és el cas del model anterior, sinó en el COM s'aprèn.

Model constructivista: en aquest cas es té la finalitat de donar resposta a situacions reals, tenint en compte la seva complexitat i l'entorn sistèmic en què ens trobem. El docent actua com un acompanyant que fa les preguntes encertades en el moment oportú i ofereix el suport necessari quan és requerit; per la seva banda, el participant és el centre de l'aprenentatge i genera les respostes que considera més oportunes a partir de la reflexió, l'anàlisi, les experiències prèvies, els supòsits, per tal de trobar la resposta més adequada a la situació real plantejada, és per això que es diu que l'aprenentatge es genera independentment dels problemes que es

plantegen ja que la manera de concebre la resposta adequada comporta la generació de pensaments, connexions entre coneixements previs i accions que seran útils no només per donar resposta a una situació sinó que genera una font de coneixements que resultaran útils per emprendre altres accions. En aquest cas, la PRÀCTICA és on es posa el focus, convé establir un procés, una manera d'actuar en funció de la situació plantejada.

Al nostre entendre, com a professionals de l'educació i la formació de persones adultes, considerem que un aprenentatge holístic aportarà molts més beneficis als nostres participants que no pas un aprenentatge que resulti memorístic únicament o que parteixi exclusivament de la reflexió. Creiem que cal que hi hagi una reflexió sobre la realitat i que aquesta reflexió es porti a la pràctica.

Així, centrant-nos en un model de caràcter constructivista, considerem necessari tenir en compte metodologies que ens permetin construir el coneixement a base de reflexió i també de pràctica d'aquestes reflexions.

En aquest sentit, actualment se sent parlar molt de les metodologies actives, incloses en aquest paradigma del mètode constructivista.

Les metodologies actives són aquelles que ens permeten posar en pràctica allò que estem aprenent, fent que **el participant sigui l'actor principal del seu procés d'aprenentatge**.

Així, doncs, en la formació de persones adultes, això es transmet en tendències formatives com:

- Aprenentatge basat en projectes: plantejar la realització d'un projecte (amb un objectiu comú), a base de donar resposta a les preguntes que sorgeixen als participants en relació a un tema determinat. D'aquesta manera s'aconsegueix la realització d'un projecte que dona resposta als dubtes i qüestions de tots els participants implicats.
- Aprenentatge basat en problemes: es planteja una situació que comporta un problema, un neguit. Davant d'aquesta circumstància cal analitzar les causes i conseqüències d'aquesta i trobar una solució (o diverses) que siguin alternatives a la situació actual i pugui donar resposta per millorar el resultat final.
- Aprenentatge basat en reptes: consisteix en plantejar, per grups, un repte, un objectiu determinat tenint en compte les circumstàncies de l'entorn (sovint vinculades als ODS -Objectius de Desenvolupament Sostenible-). Aquest repte ha de partir de l'anàlisi de la situació i/o de l'ambient,

documentació relacionada amb la temàtica, per tal de trobar tot allò que sigui necessari per ajudar a enfrontar la situació. Una vegada analitzada la situació, cal plantejar possibles solucions (a través d'estratègies i dinàmiques de caràcter actiu com el Design Thinking, el Visual Thinking, l'Storytelling...) i presentar-les a la resta dels participants per tal que facin una crítica constructiva a cadascuna de les solucions proposades. Modificant els aspectes crítics que els companys han ajudat a contemplar, cal presentar, finalment, la solució idònia al repte plantejat.

- **Aprenentatge col·laboratiu:** implica la generació de grups de persones per treballar de manera conjunta, cooperant i col·laborant entre elles per tal de donar resposta a la situació plantejada.

Emprant aquestes tendències es pot fer ús d'estratègies i dinàmiques com:

- **Visual Thinking:** disseny de caràcter visual, que permet identificar, a simple vista, els aspectes més importants que es volen transmetre.
- **Design Thinking:** aquesta manera de treballar facilita entendre i desenvolupar accions amb la finalitat de resoldre una situació concreta, tenint en compte que la creativitat té un pes molt important en el procés de disseny.
- **Gamificació:** consisteix en aplicar les tàctiques i les mecàniques dels jocs en un entorn formatiu, que cerca la motivació dels participants per assolir un determinat objectiu.
- **Aprenentatge en xarxes socials i entorns col·laboratius:** cercar informació en la comunitat per tal de donar resposta a una necessitat concreta és allò que es persegueix. Aquesta informació, adequadament estructurada i dissenyada pot transformar-se en coneixement tan bon punt és útil i és adoptada pel grup.
- **Aprenentatge basat en la pràctica professional:** les comunitats d'aprenentatge tenen un pes important en l'aprenentatge basat en la pràctica professional, ja que són l'eina que s'empra per tal de compartir coneixement entre un grup de professionals del mateix àmbit amb la finalitat de donar resposta a una necessitat concreta.

7. Com decidim la metodologia de les nostres accions formatives?

Molt sovint, les accions formatives que realitzem com a alumnes no tenen una clara definició metodològica, és més, sovint, els formadors, ni tan sols es plantegen quina metodologia empraran per dur a terme la formació que han previst, en tant que es plantegen únicament el contingut a proporcionar i algunes activitats que

creuen que poden servir per valorar si els participants han integrat els continguts que tenien disponibles.

Doncs bé, com en el cas d'una aventura a la recerca d'un tresor, és necessari seguir tots els passos que et marca el mapa del tresor, desxifrar-lo, comprendre que en determinats moments caldrà passar proves que ens ajudaran a conèixer els propers passos a fer, i a assaborir i entendre millor el significat del tresor que estem cercant.

Tan és així que, en formació, per arribar a l'objectiu que ens hem plantejat (per exemple, "emplenar adequadament la Fitxa de Planificació"), cal documentar-se adequadament mitjançant el contingut disponible (i qualsevol altra informació que es vulgui cercar de manera autònoma), fer les activitats que es demanen i que tenen un objectiu molt concret i específic, per arribar a la construcció d'un coneixement força acurat sobre el tema en qüestió (seguint l'exemple anterior, l'acció concreta d'emplenar la Fitxa de Planificació).

Per tant, podem dir que en funció dels objectius que cerquem, emprarem una metodologia o una altra:

METODOLOGIA	OBJECTIU	MÈTODE	DEMOSTRACIÓ DE L'APRENTATGE
Conductista	- Conèixer les taules de multiplicar - Identificar una seqüència històrica de fets - Reconèixer els símbols químics de la taula periòdica	Memorització (pot anar acompanyada de raonament)	Demostració del que s'ha memoritzat i raonat a través de proves on cal produir o seleccionar la (única) resposta correcta.
Cognitivista	- Resoldre un problema presentat pel docent. - Reflexionar sobre	Dur a terme accions concretes i repetir-les tantes vegades com calgui per trobar la	Tria del mètode més adequat per arribar a trobar la solució més encertada.

	la millor manera de resoldre un problema o d'arribar a un punt concret.	resposta al problema plantejat. Reunir informació sobre un tema: identificar un procés a través del qual arriba a assolir allò que se li planteja. Analitzar el funcionament del procés. Resoldre problemes.	Demostrar l'habilitat adquirida.
Constructivista	- Construir noves situacions a través de la col·laboració, la reflexió i la connexió entre coneixements previs i nous continguts.	Obtenir informació de diverses fonts, connectar-la amb coneixements previs. Discutir i debatre amb els companys sobre com entenen cadascun d'ells la situació. Analitzar l'entorn per identificar el context de la situació. Comparar altres possibles solucions a problemes plantejats. Generar situacions concretes a millorar.	Donar resposta a la realització d'un projecte plantejat pels propis participants. Resoldre els reptes socials plantejats pel context real.

8. Com es concreta la metodologia?

Ara que ja sabem quin tipus de coneixement volem que els participants de la nostra acció formativa obtinguin, ja tindrem identificada la metodologia que hem de seguir.

Així doncs, en aquest punt és quan haurem de fer la definició de les activitats d'ensenyament-aprenentatge. Aquesta definició haurà de correspondre's amb les necessitats formatives que hem detectat inicialment, amb els objectius que hem fixat, amb els continguts del programa i haurem d'adequar-ho al temps i els recursos que decidim o que tinguem disponibles.

En relació a les **necessitats** dels participants, identificarem quina és la seva situació actual, quines mancances tenen i quines oportunitats els podem generar, i, en funció de tot plegat, decidirem quins objectius cal plantejar. Així, posem per cas que hem decidit dur a terme un curs per tal d'emplenar la Fitxa de planificació d'una acció formativa adequadament.

Després d'uns anys de demanar als docents d'accions formatives que emplenin la Fitxa de Planificació, notem que hi ha, a nivell general, una mancança en l'ús del vocabulari (no redacten els objectius dels cursos adequadament, no saben què indicar quan els demanem la metodologia, la temporalització queda escassament definida, no saben els recursos existents amb què poden comptar, etc.)

Pel que fa als **objectius**, haurem definit, prèviament, un objectiu general o finalitat i determinats objectius específics, com per exemple:

Objectiu general: Emplenar correctament la Fitxa de Planificació.

Objectius específics: Identificar els objectius d'una acció formativa; Reconèixer la metodologia a implementar; determinar els continguts del curs; establir les activitats adequades a la metodologia, per donar resposta als objectius i plantejar una avaluació contínua adequada; enumerar els recursos necessaris per dur a terme les activitats; establir els criteris d'avaluació d'acord amb els objectius que es persegueixen.

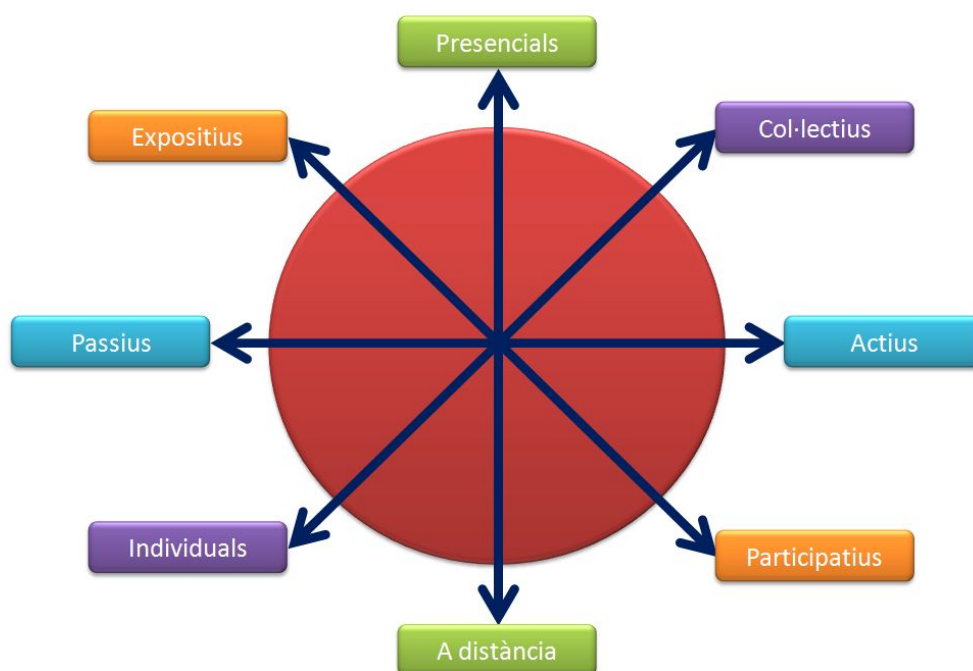
Haurem de revisar les consideracions que vam veure sobre la manera en què s'aprenen els **continguts** en funció de la seva tipologia (conceptuals, procedimentals i actitudinals).

Una vegada identificades les pautes prèvies, caldrà definir els següents elements:

- Principis psicopedagògics: qualsevol decisió que prenguem sobre la metodologia ha de passar primer pels principis psicopedagògics, ajustant-se a la realitat pràctica. Això vol dir que cal plantejar-se els continguts tenint en compte el desenvolupament cognitiu dels participants, la lògica interna de l'organització dels continguts, l'estil didàctic que emprarem i el temps del qual disposem.
- Relacions interactives: les relacions que s'estableixen entre el formador i l'alumnat i entre el mateix alumnat possibilitaran un determinat tipus de metodologies, més o menys participatives en funció de la comunicació que es desenvolupi. Aquestes relacions seran clau per l'assoliment dels continguts actitudinals.
- Organització social: per a treballar determinades activitats l'alumnat pot organitzar-se individualment, o en gran grup o bé en petit grup, o per parelles, fixes o variables, en grups heterogenis o homogenis, en funció dels objectius de cada activitat.
- Organització de l'espai i el temps: en la formació presencial o semipresencial, en funció de la metodologia seleccionada haurem de contemplar la possibilitat de realitzar les activitats d'ensenyament-aprenentatge no només dins de l'aula, si no també fora en alguns moments. I dins de l'aula definir la distribució de l'espai més òptima en funció de si opta per una classe magistral o bé per activitats més participatives en gran grup, petit grup o per parelles. De la mateixa manera passarà quan treballem en una aula virtual. Respecte al temps, cal tenir present que el ritme de cada participant és diferent i, per tant, caldrà adequar les activitats a aquelles persones que requereixin invertir més temps, oferint la possibilitat de seguir avançant o d'obtenir informació addicional a aquelles persones que tinguin un ritme d'aprenentatge més ràpid.
- Materials curriculars: s'hauran de seleccionar o elaborar materials curriculars d'acord amb les metodologies escollides. Majoritàriament la seva funció serà presentar i transmetre informació per al seu posterior estudi, possibilitar l'exercitació dels continguts més procedimentals, oferir interactivitat entre els participants i el contingut, i presentar activitats per a la reflexió en el cas de continguts més actitudinals. És necessari que aquests materials s'emprin de manera flexible i s'adaptin a la realitat dels destinataris.

Així doncs, una vegada clars tots aquests aspectes, caldrà concretar les activitats a dur a terme.

Podem situar les **activitats** d'ensenyament-aprenentatge en el punt que ens interressi dins d'aquests grans eixos, proposats per De Ketele i altres (1988):



Podem dur a terme activitats que siguin presencials o a distància (concretament, en línia) a través d'una aula virtual, podem elaborar activitats de caire individual o bé col·lectiu (petits grups o grans grups), podem generar activitats passives (on el participant pràcticament no hagi de fer res més que llegir) o bé activitats actives en què sigui necessari que el participant sigui protagonista i estigui en disposició d'actuar per tal de prendre decisions i realitzar accions necessàries; podem plantejar activitats de tipus expositives, on només sigui necessari escoltar i altres que siguin participatives on la interacció entre el docent i els participants o amb els participants entre sí.

Ara ja sabem que la concreció de la metodologia recau en generar activitats en funció d'allò que volem que els participants assoleixin. Ara bé, no només hem de tenir present allò que, com a docents, volem que aprenguin, sinó que també hem de tenir presents els aspectes propis de les persones que els faciliten l'aprenentatge.

9. La metodologia determina com aprenen les persones?

La metodologia determina el tipus d'activitats que podem plantejar en funció del que volem treballar, però això no indica que determini la manera com aprenen les persones.

De fet, durant anys, s'ha volgut tipificar les persones en funció del seu estil d'aprenentatge o de la seva intel·ligència preferent. Ara bé, com han indicat els experts en cadascuna d'aquestes temàtiques, el fet que parlem d'estils d'aprenentatge o d'intel·ligències múltiples no implica que només puguem aprendre d'una manera determinada, sinó que tendim a comprendre millor determinats continguts quan són tractats d'una manera o altra sense deixar de banda que tots els estils d'aprenentatge ens influeixen a tots i que totes les persones disposen de totes les intel·ligències. Classificar-nos no és la millor manera d'entendre aquestes teories, sinó que cal tenir en compte que ens sentirem més identificats o més còmodes a l'hora de treballar d'una manera determinada en uns moments i preferirem altres estils en moments diferents, o una combinació d'aquests, però en cap cas el fet de tipificar-nos ens condiciona ni ens incapacita per aprendre de maneres diferents.

Dit això, com tothom sap i ha pogut constatar, no totes les persones aprenen de la mateixa manera. De fet, en qualsevol aula hi ha una gran diversitat d'interessos i de motivacions. Llavors, com podem encarar la diversitat de l'alumnat? Hem d'ajustar la metodologia d'ensenyament als diferents estils d'aprenentatge? Té sentit, doncs, parlar de mètodes pedagògics?

Què és l'estil d'aprenentatge?

Com es pot deduir fàcilment del terme, l'estil d'aprenentatge és la manera com una persona aprèn.

En un mateix grup de persones, qui ha qui prefereix estudiar en grup, altres individualment, en silenci o escoltant música, fent esquemes o subratllant, fent dibuixos, mirant vídeos, escoltant podcasts o llegint, fent qüestionaris o analitzant problemes,... és evident que tots tenim un estil d'aprenentatge propi, tot i que, segons el que estiguem aprenent, emprarem uns procediments o uns altres.

Keefe (1988) és un dels autors que elabora una definició més completa. La seva definició la recullen Alonso, Gallego i Honey (2007) :

"Els estils d'aprenentatge són els treus cognitius, afectius i fisiològics, que serveixen com indicadors relativament

estables, de com els discents perceben, interaccionen i responen als seus ambients d'aprenentatge".

Quan Keefe parla de trets cognitius, fa referència a la manera com les persones formen i empren els conceptes, interpreten la informació, resolen problemes i mostren preferència cap a l'ús de determinats sentits (visual, auditiu o cinètic –en moviment–).

Els trets afectius són aquells que ens donen la motivació i la voluntat suficient per a fer les coses. En formació en línia els problemes d'abandó són constants i la sensació de soledat que experimenten alguns alumnes fa que, moltes vegades, la motivació no sigui prou com per tirar endavant el curs.

Els aspectes fisiològics com els bioritmes (variació de l'estat biològic, lligat a factors físics externs –la pluja ens provoca melangia, després de dinar tenim son, hi ha qui es lleva al matí i és molt actiu, altres s'activen a la tarda, o durant la nit tenen més energia,...) i els biotips (conjunt de característiques constitucionals corporals, biològiques i psicològiques de cada individu) afecten a la persona en el moment de dur a terme el procés d'aprenentatge.

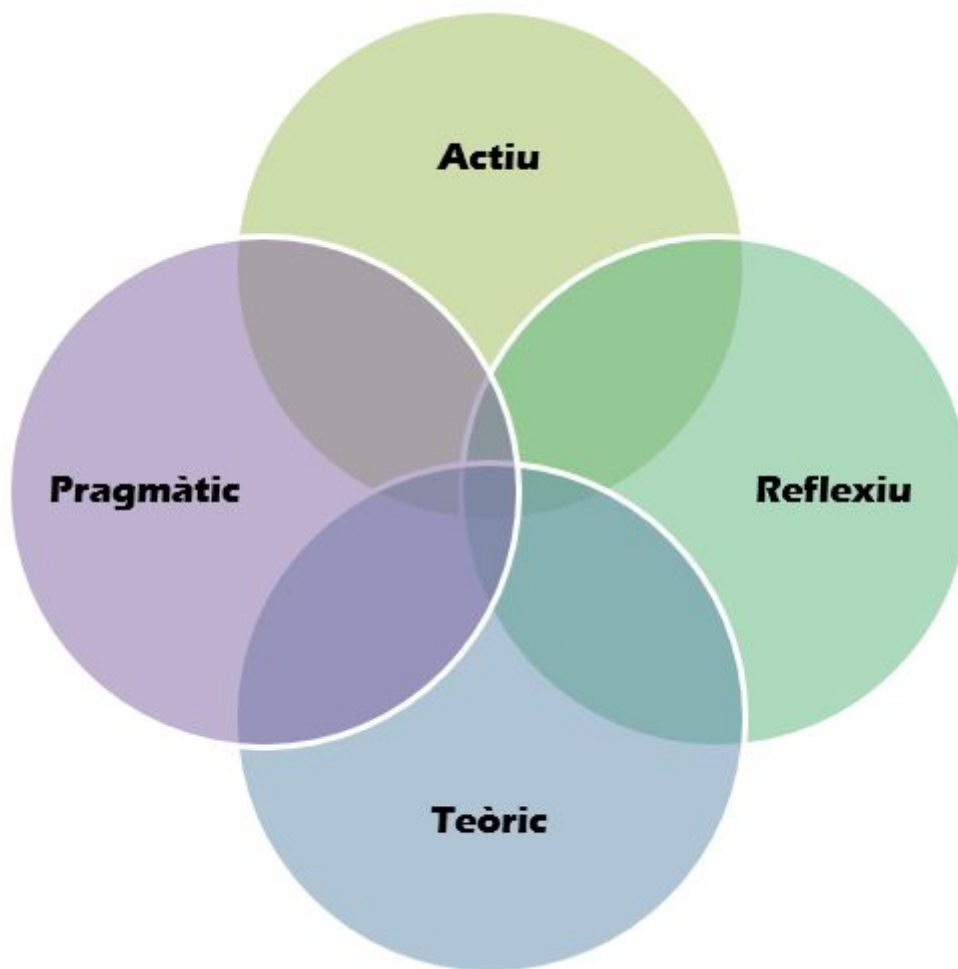
Com podem comprovar, quan parlem d'estils d'aprenentatge, els estem relacionant amb una concepció activa de l'aprenentatge, entenent que **l'alumnat és l'element actiu** que duu a terme la tasca d'aprendre. Per tant, des d'una concepció passiva de l'aprenentatge, no tindria cap sentit parlar d'estils d'aprenentatge.

Característiques generals dels estils d'aprenentatge:

- Els estils d'aprenentatge no són categories exclusives, sinó que tothom té un determinat nivell en cadascun dels estils, però un d'ells sempre resulta el predominant.
- Són predisposicions o preferències relativament estables, malgrat es poden modificar.
- Quan ensenyem quelcom a una persona segons el seu tipus d'estil d'aprenentatge, aprendrà més efectivament.
- No sempre emprem el mateix estil, la situació en què ens trobem influeix en l'estil que fem servir.
- Els estils no dominants es poden entrenar i millorar a través de mètodes i tècniques adequades.

Tipus d'estils d'aprenentatge segons Honey i Mumford

Com comentàvem, les persones ens diferenciem per les nostres preferències i estratègies a l'hora d'aprendre. Honey i Mumford van agrupar els estils de la següent manera:



Esquema basat en els estils d'aprenentatge segons Honey i Mumford

ACTIU:

- S'involucren directament i totalment en les noves experiències.
- Gaudeixen de l'ara i aquí i s'alegren per ser dominats i de viure experiències immediates.
- Tenen tendència a créixer davant del repte de noves experiències, però s'avorreixen amb la implantació i la consolidació a llarg termini.

Característiques de les persones en les que predomina l'estil ACTIU segons Alonso, Domingo i Honey (2007):

- Ment oberta, no escèptics, duen a terme noves tasques amb entusiasme.
- Gent "ara i aquí" que els encanta viure noves experiències. Dies plens d'activitat. Pensen que una vegada, com a mínim, s'ha d'intentar tot. Quan comença a descendir l'excitació que els genera una activitat, ja n'estan buscant una altra per a dur a terme.
- Creixen davant els desafiaments de noves experiències i s'avorreixen amb els llargs terminis.
- Són persones de grup, que s'involucren en els assumptes dels altres i centren al seu voltant totes les activitats.
- Característiques principals: animador, improvisador, descobridor, arriscat, espontani.
- Altres característiques: creatiu, innovador, aventurer, renovador, inventor, vital, vividor de l'experiència, generador d'idees, llançat, protagonista, xocant, conversador, líder, voluntariós, divertit, participatiu, competitiu, desitjós d'aprendre, resolutiu de problemes, canviant.

REFLEXIU:

- Adopten un segon pla per sospesar les experiències i observar-les des de moltes perspectives diferents.
- Recullen dades i prefereixen pensar sobre allò minuciosament abans d'arribar a una conclusió.
- Són persones pensatives a les que els agrada considerar totes les perspectives i implicacions possibles abans de prendre una decisió.
- En reunions i debats prefereixen estar en un segon pla.
- Els agrada observar als altres en acció, escolten i veuen el gir que pren el debat abans d'assumir els seus propis punts de vista.

Característiques de les persones en les que predomina l'estil REFLEXIU segons Alonso, Domingo i Honey (2007):

- La seva filosofia és la prudència, no deixen pedra sense aixecar, miren bé abans de passar.
- Els agrada considerar totes les alternatives possibles abans de fer qualsevol moviment.
- Gaudeixen observant l'actuació dels altres, els escolten i no intervenen fins haver-se fet amos de la situació.
- Creen al seu voltant un clima distant i condescendent.

- Característiques principals: ponderat, conscienciat, receptiu, analític, exhaustiu.
- Altres característiques: observador, recopilador, pacient, curós, detallista, elaborador d'arguments, previsor d'alternatives, estudiós de comportaments, enregistrator de dades, investigador, assimilador, escriptor d'informes, lent, distant, prudent, inquisidor.

TEÒRIC:

- Són persones que adapten i integren observacions de teories complexes, però amb una lògica excel·lent.
- Pensen en els problemes de manera vertical, seqüencial i lògica.
- Tendeixen a ser perfeccionistes i no descansen fins que les coses estan ordenades i encaixen en un esquema racional.
- Els agrada analitzar i sintetitzar.
- Tendeixen a ser independents, analítics i dedicats a l'objectivitat racional més que a qualsevol cosa subjectiva o ambigua.
- Quan tenen un esquema mental plantejat sobre un tema, rebutgen qualsevol cosa que no s'ajusti a aquest esquema.
- Prefereixen incrementar la certesa i se senten incòmodes entre criteris subjectius o ambigus.

Característiques de les persones en les que predomina l'estil TEÒRIC segons Alonso, Domingo i Honey (2007):

- Enfoquen els problemes verticalment i esglaonada, per etapes lògiques.
- Tendeixen a ser perfeccionistes.
- Integren fets en teories coherents. Els agrada analitzar i sintetitzar.
- Són persones profundes en el seu sistema de pensament quan estableixen principis, teories i models. *Si és lògic, és bo.*
- Cerquen la racionalitat i l'objectivitat fugint del que és subjectiu i ambigu.
- Característiques principals d'aquestes persones: metòdiques, lògiques, objectives, crítiques i estructurades.
- Altres característiques: disciplinades, planificades, sistemàtiques, ordenades, sintètiques, raonadores, pensadores, relacionadores, perfeccionistes, generadores, buscadores d'hipòtesis, de teories, de models, de preguntes, de supòsits subjacents, de conceptes, de finalitats clares, de racionalitat, de perquès, de sistemes de valors o criteris, inventores de procediments, i exploradores.

PRAGMÀTIC:

- Són persones minucioses comprovant idees, teories i tècniques per veure si funcionen a la pràctica.
- Intenten buscar noves idees i proven d'experimentar-ne la seva aplicació.
- Són aquelles persones que tornen dels cursos de formació amb noves idees i desitgen posar-les en pràctica.
- Els agrada encarregar-se de les coses i actuen ràpidament i amb convicció en allò que els atrau.
- Són impacients en les reunions reflexives i obertes, perquè són essencialment pràctics, tenen els peus a terra i els agrada prendre decisions pragmàtiques i resoldre problemes.
- Afronten els problemes i les oportunitats com un repte.

Característiques de les persones en les que predomina l'estil ACTIU segons Alonso, Domingo i Honey (2007):

- Els agrada actuar ràpidament i amb seguretat en les idees i projectes que els atrauen.
- Tendeixen a impacientar-se quan algú teoritza.
- Trepitgen de peus a terra quan s'ha de prendre una decisió o resoldre un problema.
- Pensen que "sempre es pot fer millor; si funciona és bo".
- Característiques principals d'aquestes persones: experimentadores, pràctiques, directes, eficaces i realistes.
- Altres característiques: tècniques, útils, ràpides, decidides, positives, concretes, objectives, clares, segures de si mateixes, organitzadores, actuals, resolutives de problemes, aplicadores del que aprèn, i planificadores d'accions.

Ara que ja coneixem els diferents estils d'aprenentatge seria bo veure quin tipus d'activitats poden facilitar l'aprenentatge en cada cas.

Activitats específiques per cada estil d'aprenentatge:

Honey i Mumford van establir uns criteris per desenvolupar activitats amb la finalitat de promoure l'aprenentatge dels que tenen preferències específiques. Hem complementat aquests criteris amb les facilitats i els obstacles que indicaren Alonso, Domingo i Honey (2007) mitjançant el símbol d'una fletxa en cada característica:

ACTIU

APRENEN MILLOR QUAN:

- * Hi ha experiències, exercicis i problemes nous dels quals aprendre.
- * Participen breument "ara i aquí", com en jocs de negocis, tasques de competició per equips, exercicis per a representar diferents rols.
- * Hi hagi emoció, les coses passin ràpidament i hi hagi gran varietat d'activitats.
- > Intenten noves experiències i oportunitats. > Competeixen en equip. > Generen idees sense limitacions formals. > Resolen problemes. > Canvien i varien les coses. > Aborden múltiples activitats. > Dramatitzen, representen rols. > Poden viure situacions d'interès, de crisi. > Acaparen l'atenció. > Dirigeixen debats, reunions. > Fan presentacions. > Intervenent activament. > S'arrisquen. > Se senten davant d'un repte amb recursos inadequats i situacions adverses. > Realitzen exercicis actuals. > Aprenen coses noves que no sabien o no podien fer abans. > Troben problemes o dificultats existents. > Intenten quelcom diferent, es deixen anar. > No han d'estar-se asseguts escoltant gaire estona seguida.

APRENEN PITJOR QUAN:

- * Tenen un paper passiu, com llegir, mirar, escoltar.
- * Se'ls exigeix observar i no participar.
- * Se'ls demana assimilar, analitzar i interpretar moltes dades.
- * Se'ls donen explicacions teòriques.
- * Han de practicar diverses vegades el mateix.
- * Tenen instruccions precises a seguir i escàs marge de decisió.
- > S'exposen temes molt tèorics: explicar causes, antecedents, etc. > Han d'assimilar, analitzar i interpretar dades poc clares. > Posar atenció als detalls o fer feines detallistes. > Treballar sols, llegir, escriure o pensar sols. > Avaluar d'avant mà el que ha d'aprendre. > Ponderar el que ha fet o après. > Repetir la mateixa activitat. > Estar en actitud passiva: conferències, exposicions... > Patir la implantació de projectes a llarg termini. > Haver de seguir instruccions amb poc marge de maniobra. > No poder participar. > Fer una feina concienzuda.

Hi ha unes preguntes que aquelles persones que tenen tendència per un estil d'aprenentatge Actiu es poden fer-se abans de dur a terme una activitat:

- *Aprendré alguna cosa nova, alguna cosa que no sabia o no podia fer abans?*
- *Hi haurà una gran quantitat d'activitats? No vull haver d'escoltar assegut gaire estona sense fer res.*
- *S'acceptarà que intenti alguna cosa nova, cometi errors, em diverteixi?*
- *Trobaré alguns problemes i dificultats que representaran un repte per a mi?*
- *Hi haurà altres persones de mentalitat similar a la meua amb les que podré dialogar?*

REFLEXIU

APRENEN MILLOR QUAN:

- * Se'ls permet veure i/o pensar sobre les activitats.
- * Poden escoltar o observar (veure un vídeo,...)
- * Se'ls deixa pensar abans d'actuar.
- * Tenen l'oportunitat de revisar el que ha succeït i el que han après.
- * Poden intercanviar idees, punts de vista, etc. amb altres persones en un clima de confiança.
- > Observar. Distanciar-se dels fets. > Reflexionar sobre activitats.
- > Intercanviar opinions amb altres amb previ acord. > Decidir a un ritme propi, treballar sense pressió ni terminis. > Revisar el que s'ha après. > Investigar amb deteniment. > Reunir informació. > Sondejar per arribar al fons de les qüestions. > Pensar abans d'actuar. > Assimilar abans de comentar. > Escoltar, fins i tot les opinions més diverses. > Fer anàlisis detallades. > Veure amb atenció un film sobre un tema. > Observar a un grup mentre treballa.

APRENEN PITJOR QUAN:

- * Se'ls demana que duguin a terme actuacions sense preparació prèvia.
- * Reben instruccions parcials i incompletes sobre què han de fer.
- * Han de moure's amb rapidesa d'una activitat a una altra i estan atavalats per la pressió del temps.
- * Se'ls exigeix fer treballs superficials en pro de la rapidesa i la conveniència.
- > Ocupar el primer pla, actuar de líder. > Presidir reunions i debats. > Representar algun rol, dramatitzar. > Participar en activitats no planificades. > Fer quelcom sense previ avís. Esposar idees espontàniament. > No tenir dades suficients per obtenir una conclusió. > Estar pressionat pel temps. > Veure's obligat a passar ràpidament d'una activitat a una altra. Fer una feina superficialment.

Les preguntes que es poden fer les persones que tenen tendència per un estil d'aprenentatge Reflexiu són aquestes:

- *Tindrè temps suficient per analitzar, assimilar i preparar?*
- *Hi haurà oportunitats i facilitat per a reunir la informació pertinent?*
- *Podré escoltar els punts de vista d'altres persones, preferiblement opinions diferents?*
- *Em veuré sotmès/a a pressió per a actuar improvisadament?*

TEÒRIC

APRENEN MILLOR QUAN:

- * Allò que se'ls ofereix és part d'un sistema, d'un model o teoria.
- * Tenen un repte intel·lectual; són examinats pel tutor i tenen l'oportunitat de qüestionar i comprovar la metodologia bàsica, els supòsits o la lògica.
- * Estan en situacions estructurades amb un propòsit clar.
- * Se'ls ofereixen idees i conceptes interessants, malgrat aquests no tinguin una rellevància immediata.
- * Se'ls demana entendre i participar en situacions complexes.
- > Sentir-se en situacions estructurades i amb una clara finalitat. > Inscriure totes les dades en un sistema, model, concepte o teoria. > Tenir temps per a explorar metòdicament les relacions entre idees i situacions. > Tenir la possibilitat de qüestionar. > Participar en una sessió de preguntes i respostes. > Posar a prova mètodes i lògica que siguin la base d'alguna cosa. > Sentir-se intel·lectualment pressionat. > Participar en situacions complexes. > Analitzar i generalitzar les raons de quelcom bipolar, dual. > Arribar a entendre esdeveniments complicats. > Rebre idees interessants, malgrat no siguin pertinents immediatament. > Llegir o sentir parlar sobre idees que instin a la racionalitat i a la lògica. > Haver d'analitzar una situació completa. > Ensenyar a persones exigents que fan preguntes intressants. > Trobar idees complexes capaces d'enriquir-lo. > Estar amb persones del seu mateix nivell conceptual.

APRENEN PITJOR QUAN:

- * Se'ls llença a una acció sense propòsit aparent.
- * Se'ls fa participar en situacions en les que es posa l'èmfasi en les emocions i els sentiments.
- * Es veuen envoltats en activitats on la incertesa i l'ambigüitat són molt altes.
- * Se'ls demana que actuïn o decideixin sense principis establerts.
- * Troben els temes poc profunds o superficials.
- > Estar obligat a fer alguna cosa sense un context o finalitat clara. > Haver de participar en situacions en què predominen les emocions i els sentiments. > Participar en problemes oberts. > Participar d'activitats no estructurades, de finalitat incerta. > Haver d'actuar o decidir sense una base de principis, polítiques o estructura. > Veure's davant la confusió de mètodes o tècniques alternatives contradictoris sense poder explorar-los en profunditat, per improvisació. > Dubtar si el tema és metodològicament sòlid. > Considerar que el tema és trivial, poc profund o superficial. > Sentir-se desconnectat dels altres participants per què tenen estils diferents, o per percebre'ls intel·lectualment inferiors.

Les persones que tenen tendència per un estil d'aprenentatge Teòric es poden fer les següents preguntes abans de dur a terme una activitat:

- *Hi haurà moltes oportunitats de preguntar?*
- *Els objectius i les activitats del programa revelen una estructura i finalitat clares?*
- *Trobaré idees complexes capaces d'enriquir-me?*
- *Són sòlids i valuosos els coneixements i mètodes que s'empraran?*
- *El nivell del grup serà similar al meu?*

PRAGMATIC

APRENEN MILLOR QUAN:

- * Veuen una relació estreta entre els temes i la feina.
 - * Se'ls presenten idees o tècniques per a fer coses que tenen un avantatge pràctic obvi i gran validesa.
 - * Tenen oportunitat de provar i practicar tècniques revisades per un expert de gran credibilitat.
 - * Tenen l'ocasió d'aplicar el que han après.
 - * Es poden concentrar en els punts pràctics; és a dir, desenvolupar plans d'acció que tinguin un resultat final evident.
- > Aprenen tècniques per fer les coses amb avantatges pràctics evidents. > Estar exposat davant un model al qual emular. > Adquirir tècniques immediatament aplicables a la seva feina. > Tenir oportunitat immediata d'aplicar el que han après, d'experimentar. > Elaborar plans d'acció amb un resultat evident. > Donar indicacions, suggerir dreceres. > Poder experimentar amb tècniques amb assessorament de retorn d'algun expert. > Veure que hi ha nexes evidents entre el tema i un problema o oportunitat per a aplicar-lo. > Veure la demostració d'un tema d'algú amb història reconeguda. > Percebre molts exemples i anècdotes. > Visionar films que mostren com es fan les coses. > Concentrar-se en qüestions pràctiques. > Comprovar la validesa immediata de l'aprenentatge. > Viure una bona simulació, problemes reals. > Rebre moltes indicacions pràctiques i tècniques.

APRENEN PITJOR QUAN:

- * Els continguts no semblen tenir relació amb les necessitats immediates, ni reconeixen la seva rellevància pràctica, ni els seus beneficis.
 - * No existeixen pràctiques o orientacions clares sobre com fer-les.
 - * Senten que els altres estan donant voltes al mateix tema i no van al gra ni s'avança.
 - * No hi ha recompenses ni premis per aconseguir de la formació o existeix qualsevol tipus d'obstacle per a l'aplicació dels aprenentatges.
- > Adonar-se que l'aprenentatge no té relació amb una necessitat immediata. > Percebre que un aprenentatge no té importància immediata o benefici pràctic. > Aprendre el que està distant de la realitat. > Aprendre teories i principis generals. > Treballar sense instruccions clares sobre com fer-ho. > Considerar que les persones no avancen amb suficient rapidesa. > Comprovar que hi ha obstacles burocràtics o personals per a impedir l'aplicació. > Cerciorar-se que no hi ha recompensa evident per l'activitat d'aprendre.

Aquelles persones que tenen tendència per un estil d'aprenentatge Pragmàtic es faran algunes preguntes abans de dur a terme una activitat:

- *Hi haurà possibilitat de practicar i experimentar?*
- *Hi haurà suficients indicacions pràctiques i concretes?*
- *S'abordaran problemes reals i m'ajudaran a resoldre els meus?*

Així doncs, després de veure els diferents estils existents, sabent que totes les persones estan influïdes en major o menor mesura per cadascun d'aquests, què ens aporten els Estils d'Aprenentatge?

Cal que quedi clar que cap estil és millor que un altre, **la clau per a un aprenentatge efectiu és ser competent en cada estil quan es requereix**. A més a més, una persona pot variar el seu estil a mida que es va coneixent millor, que va avançant en el seu procés d'aprenentatge i va descobrint altres maneres més adequades d'aprendre, per tant, **va variant el seu propi estil en funció de les circumstàncies**.

Amb això, volem dir que sigui quin sigui l'estil predominant de l'alumne, **l'acció tutorial ha d'afavorir que els participants recorrin diferents estils**, que s'enfrontin a situacions i activitats variades en tant que això els ajudarà a desenvolupar-se durant l'aprenentatge.

Per això, doncs, és necessari conèixer un repertori de tècniques didàctiques i d'activitats de diferents tipus per tal de crear diferents i variades situacions d'aprenentatge per tal d'evitar afavorir únicament un estil d'aprenentatge.

Cal esforçar-se per dominar els quatre estils d'aprenentatge, ja que llavors podrem emprar un estil o un altre en funció de les circumstàncies. Prendre consciència de quin és el nostre estil ens permetrà identificar el nostre estil d'ensenyament i aquest és punt de sortida per millorar la nostra acció tutorial enriquint-la amb nous enfocaments. Ens permetrà oferir als alumnes experiències d'aprenentatge més variades.

Prendre en consideració els models i teories sobre estils d'aprenentatge té els següents beneficis:

- Dissenyar continguts atenent a diferents estils d'aprenentatge.
- Adaptar les activitats a les preferències dels alumnes.

- Identificar als individus que necessiten una atenció especial per què els seus estils predominants difereixen dels de la majoria de persones del grup.
- Tenir en compte una altra perspectiva sobre les observacions i comentaris dels alumnes als continguts i mètodes didàctics.
- Treballar els estils d'aprenentatge és una bona eina en la formació de tutors ja que els permet apreciar la necessitat d'adoptar mètodes variats i prendre consciència dels seus propis estils d'aprenentatge.

10. La metodologia a la Fitxa de Planificació

Malgrat la metodologia és un dels aspectes que més condiciona la realització d'una acció formativa és, sovint, l'aspecte que menys es té en compte a l'hora de programar-la.

En la nostra fitxa guardem un petit espai on poder descriure en termes generals i de manera didàctica i comprensible per tothom, la manera com es plantejaran les activitats per tal d'assolir l'objectiu que ens hem plantejat, tenint en compte unes determinades línies de treball que determinen la realització de l'acció. Així, podem citar, a grans trets, en què consisteix la metodologia i com seran les activitats que durem a terme.

Tipus d'activitats, metodologia i recursos:
Constructivista. L'alumnat anirà implementant la fitxa a mida que anem descobrint el significat de cada apartat. Es pot dur a terme mitjançant petits videotutorials o bé mitjançant documentació a disposició dels participants. Així mateix, es proposa dur a terme alguna sessió sincrònica per tal de resoldre els dubtes que vagin sorgint i plantejar alguna activitat col·laborativa que faciliti l'entesa del temari.

Mostra de la Fitxa de la Planificació d'aquesta acció formativa.

BIBLIOGRAFIA

Alonso, C.M.; Gallego, D.J.; Honey, P. (2007) *Los Estilos de Aprendizaje: Procedimientos de diagnóstico y mejora*. Bilbao: Editorial Mensajero. Recuperat de: https://www.researchgate.net/publication/311452891_Los_Estilos_de_Aprendizaje_Procedimientos_de_diagnostico_y_mejora

Avanza Vídeo. Vídeo de formación. *Era Digital, aquí y ahora -ITED*. Recuperat de: <https://www.avanza.video/servicio-video-formacion/#/lightbox&slide=5>

Flechoso, J.J. (05/05/2020) *El e-learning en auge: Consejos para escoger una buena formación online*. [Audio podcast]. Recuperat de: https://www.ivoox.com/e-learning-auge-consejos-para-escoger-una-audios-mp3_rf_50745661_1.html

MGVA | Productora Vídeos Motion Graphics y Vídeo Marketing. Barcelona: Motion graphics video. Recuperat de: <https://motion-graphics.video/>

Moodle. (2011). Documentació de professorat. *Moodle*. Recuperat de: https://docs.moodle.org/19/ca/Documentaci%C3%B3_de_professorat

Quino. Colección Mafalda [06-035] 1155 de 2004]. Stryptor. Recuperat de: <https://stryptor.herokuapp.com/mafalda/06-035>

Sáez, R. (05/06/2020). *El auge sin freno de la formación online*. La Vanguardia. Recuperat de: <https://www.lavanguardia.com/vida/formacion/20200605/481603267473/demanda-cursos-online-busquedas-mayo-elearning-ensenanza.html>