

Didáctica de la capacitación

¿CÓMO ENRIQUECEMOS NUESTRO PENSAMIENTO DIDÁCTICO CUANDO QUEREMOS PLANIFICAR UNA CAPACITACIÓN?

SERIE DIDÁCTICA DE LA CAPACITACIÓN
DOCUMENTO N° 2

*“...Hazlo lo mejor que puedas hasta que sepas más.
Cuando sepas más, hazlo mejor.”*

Angelou, M. (1928-2014)



CARLOS DAVID
MONSALVE
CONSULTOR

carlosmonsalve@3cerebros.com.ar



Imagen producida por medio de IA generativa de Canva

Planificar no es sencillo y planificar una acción de capacitación no escapa a esta premisa. Cuando un/a docente planifica una clase por lo general ya sabe quienes son sus estudiantes, conoce algo del grupo porque ya ha cursado alguna materia, asignatura o cátedra en la institución y basta con conversar con alguien de la misma como para tener una primera aproximación, pero en el ámbito de la capacitación es difícil establecer la historia del grupo que asistirá porque en muchas ocasiones esos grupos se forman en el momento. Como capacitador/a solemos tener un tema central a desarrollar, conocemos de qué se trata y sabemos las dificultades o los escollos con los que se podría encontrar quien se enfrente al mismo, con este saber en mano comenzamos a planificar qué decir, cómo decirlo, cuánto tiempo le destinaremos a uno u otro momento,

definimos alcances y actividades y con esa hipótesis comenzamos la revisión de nuestro plan de acción. Si esta es la lógica que solemos usar, quiere decir que nos hemos concentrado más en “qué enseñar” y no tanto en “a quiénes enseñar”, no porque no sepamos quiénes son los/as destinatarios/as de la capacitación sino porque no importa quien venga no vamos a conocer su historia personal, ese devenir del/la cursante queda en segundo o tercer plano y quien gana nuestro interés y preocupación es el contenido y el tiempo que tenemos para desarrollarlo. Así, poco a poco, nuestro pensamiento didáctico de la capacitación va tomando un modo de hacer particular, personal, instituido por el medio en el que nos movemos y que nos pide un modo de hacer por sobre otros... nos movemos y actuamos “dentro de la caja”. Para poder pensar capacitaciones diferentes es necesario que nuestro modo de pensar didácticamente la capacitación sea diferente, es decir que necesitamos enriquecer no solo

el tipo de actividades de capacitación que ofrecemos sino que debemos pensar al dispositivo completo de la capacitación como una unidad de análisis que busca diferenciarse de otras capacitaciones, pero la pregunta que surge aquí es ¿Cómo son “las otras” capacitaciones de las que hay que diferenciarse?

Como parte de mi desempeño laboral he asistido a diversas capacitaciones, he sido jurado en distintos concursos para acceder a cargos de docencia y capacitación y he trabajado para una agencia de desarrollo viviendo instancias de contratación de capacitadores/as, a partir de esta experiencia los problemas más comunes que suelo ver cuando alguien intenta caracterizar su modo de pensar una capacitación son los siguientes:

- Confusión entre metodologías de enseñanza presencial con virtual y entre metodologías de enseñanza y actividades.
- Utilización de estrategias de enseñanza tradicionales, de tipo unidireccional, en la que una persona expone y los demás registran.
- Carencia en la producción de contenido personal, desligando todo el saber en la lectura de materiales y videos producidos por otros/as (el/la capacitador/a se transforma en un/a "Presentador/a de lo que otros dicen")
- Poca claridad en explicar cómo aprende quien aprende y como consecuencia se presentan capacitaciones con actividades de bajo sentido y a veces inconexas.
- Falta de experiencia en la escritura de clases de capacitación presencial y de clases o encuentros virtuales de capacitación.
- Falta de conocimiento sobre entornos y herramientas digitales que se utilizan para dictar clases virtuales.
- Esbozo de borradores de acción/proyectos/planes con escaso sentido pedagógico-didáctico.
- Baja diferenciación entre enseñar a un/a emprendedor/a; a micro, pequeñas y medianas empresas y a un/a estudiante de escuela común o universidad... es decir que se enseña de la misma forma sin tener en cuenta las características que diferencian a un grupo de otro .
- Utilización de las herramientas TIC como medio para decorar clases o discursos más que como herramientas de la mente.
- Bajo dominio de herramientas de Inteligencia Artificial para actuar sobre los modos de hacer y de pensar de quienes asisten a una capacitación.

“... No se puede hacer kaizen sólo una o dos veces y esperar resultados inmediatos. Hay que estar en ello a largo plazo.”

Masaaki Imai

Tal como lo mencioné en el documento Nro 1: *“el pensamiento didáctico es un pensamiento situado, se despliega en el momento previo a la capacitación, durante la capacitación y luego de desarrollada la capacitación”*... es un pensamiento que toma a la capacitación como una unidad de análisis y para enriquecerlo es necesario que pensemos cómo enriquecer cada parte que forma a esa unidad, no alcanza con solo pensar en cambiar unas actividades por otras porque esas actividades forman parte de un entramado complejo que hay que conocer. La pregunta es ¿Cuál es la unidad a considerar? ¿Son las 3 horas por las que me contratan? ¿Son los dos encuentros virtuales que tengo que coordinar? ¿Es la conferencia que debo dar en un Congreso? ¿Es el seminario o webinar de tres clases para el cual me llaman?

Desde mi punto de vista, ninguno de estos elementos debería considerarse como la unidad a abordar... **desde mi lugar pienso que la visión y la misión del/la capacitador/a es lo que deberíamos tomar como unidad.** La cantidad de horas por las que nos contratan o el evento en el cual vamos a disertar son solo momentos para dar conocer qué proponemos y cómo proponemos que se haga algo, pero “ese algo” no debe ser aislado, debe formar parte de una filosofía o una metodología común, veamos un ejemplo... cuando nos llaman para realizar una asistencia técnica no vamos y enseñamos solo como hacer algo más eficientemente y ordenamos que se haga así, sino que enmarcamos y

justificamos nuestro accionar en una filosofía mucho más profunda como por ejemplo la Filosofía Kaizen. Siguiendo este ejemplo no deberíamos ir a una capacitación y hablar sobre Kaizen para ir a la siguiente diciendo que la metodología no sirve, necesitamos tener un hilo conductor de nuestro quehacer profesional, por lo que los contenidos de cualquiera de nuestras capacitaciones debería ser coherente con otras capacitaciones que hayamos dado o que vayamos a dar y la elección de las actividades y de los modos de pensar didácticamente la capacitación también deberían ir en este sentido sosteniendo de base nuestra visión y nuestra misión.

La filosofía Kaizen es un concepto japonés que significa "mejora continua" o "cambio para mejorar". Se originó en Japón después de la Segunda Guerra Mundial y se ha aplicado en diversos campos, incluyendo la gestión empresarial y la mejora de procesos.

Podemos comenzar a enriquecer nuestro pensamiento didáctico determinando primero nuestros valores al redactar nuestra visión y nuestra misión ya que estos componentes nos darán las líneas directrices de nuestro accionar en la capacitación. Si somos claros y coherentes en este sentido veremos que las personas que se acercan a nuestra capacitación serán personas que, de base, tienen nuestros mismos valores... no importa cómo se llamen, esas personas compartirán con nosotros los mismos valores y sentidos o al menos vendrán a escuchar o conocer de qué se tratan los valores, sentidos y formas de hacer que proponemos en ese encuentro de capacitación.

Como citar este documento:

Monsalve, C. (20 de enero de 2024). Didáctica de la capacitación: ¿Cómo enriquecemos nuestro modo de pensar didáctico cuando queremos planificar una capacitación? Serie Didáctica de la capacitación. Documento Nro. 2. <https://www.3cerebros.com.ar/>