

# **Materiales Multimedia para la Formación de Formadores**

**Carlos Marcelo, Araceli Estebaranz y Pilar Mingorance**

Universidad de Sevilla

## RESUMEN

En la presente comunicación presentamos un CD-ROM, elaborado por el Grupo de Investigación IDEA (Dpto. De DOE y MIDE) cuyo contenido es un Curso para la formación de Formadores de Formación Ocupacional, compuesto por 9 módulos didácticos. El uso de material multimedia pretende dar la oportunidad al aprendizaje adulto integrando tres modalidades de formación: Autoformación, heteroformación e interformación.

Este CD-ROM es una de las tareas desarrolladas dentro del Proyecto "Prometeo" (Proyecto para la mejora de la Formación Ocupacional), que se realizó durante el año 1997, por un Convenio firmado entre la dirección General de Formación y Empleo de la Junta de Andalucía y la Universidad de Sevilla, y cuyo director fue el Profesor Carlos Marcelo.

El CD va acompañado de un manual orientador sobre el contenido y las posibilidades de uso del mismo. En él se explica a quién va dirigido; cuáles son los contenidos que se abordan; el hipermedia como forma de presentación de los contenidos; los principios del aprendizaje adulto en los que se basa este material; estrategias formativas planificadas, presentadas y su posible uso; y, finalmente, sugerencias de trabajo en función de las distintas fases que integran las modalidades y estrategias de formación previstas.

Estos son los componentes de la comunicación impresa y que pretendemos explicar al presentar el CD-ROM en el Congreso.

Un resumen ilustrado de este trabajo se encuentra en la página Web de Prometeo: <http://prometeo.cica.es>

## **¿A quién va dirigido?**

El CD-ROM que acompaña a este documento incluye información básica dirigido a la FORMACIÓN DOCENTE DE PROFESIONALES DE LA FORMACIÓN. Puede utilizarse como material básico o de especialización en los cursos para la formación de formadores, puesto que incluye documentación, actividades y ejercicios adaptados a los diferentes niveles de partida. Va dirigido, por tanto, a los formadores que desean iniciarse en los conocimientos y técnicas didácticas, así como a aquéllos que, teniendo ya una formación básica, desean profundizar en algunos conceptos o ámbitos del conocimiento didáctico.

Vamos a comentar brevemente los criterios de selección y ordenación de los contenidos del programa de formación docente que a continuación va a encontrar. La formación de formadores en el ámbito de la Formación Ocupacional tiene la característica de dirigirse a personas con una amplia experiencia profesional, experto en su campo de especialidad, pero con una insuficiente formación pedagógica. Los formadores han aprendido primero su oficio o profesión y posteriormente ponen sus conocimientos y experiencias al servicio de personas que se inician o se reciclan en una profesión. A los formadores generalmente les falta el saber docente, el saber cómo enseñar. Estamos convencidos de que para ser un buen formador es imprescindible ser un buen especialista en la profesión. Pero eso no basta. ¿Cuántos buenos especialistas son incapaces de comunicar sus saberes? ¿Acaso no tenemos en la mente alguna persona que es un gran profesional, pero que cuando se trata de ayudar a otros a aprender su oficio se muestran incapaces de bajarse de su nivel, de seguir un ritmo adecuado al que aprende, de poner ejemplos, de hacer que otros aprendan sin tener que resolver por ellos mismos todos los problemas?

Creemos imprescindible que los formadores completen su conocimiento y saber hacer profesional con un conocimiento didáctico apropiado. Los materiales que se presentan en este programa pretenden contribuir a la formación docente de formadores. Por ello, como especialistas en Didáctica que somos, nos hemos preguntado acerca de qué necesitan conocer los formadores y cómo podemos facilitar ese aprendizaje. En este trayecto que ahora comenzamos, la tarea del monitor es fundamental. Más adelante plantearemos que las personas, y más concretamente los formadores, pueden aprender solos. Pero también es conveniente aprender con otros y de otros. La tarea del monitor en este programa va a consistir en planificar escenarios de aprendizaje que, de forma flexible, permitan a los formadores aprender los contenidos que se aborden a un ritmo apropiado a sus necesidades y con un apoyo y asesoramiento variado, tanto de especialistas como de compañeros.

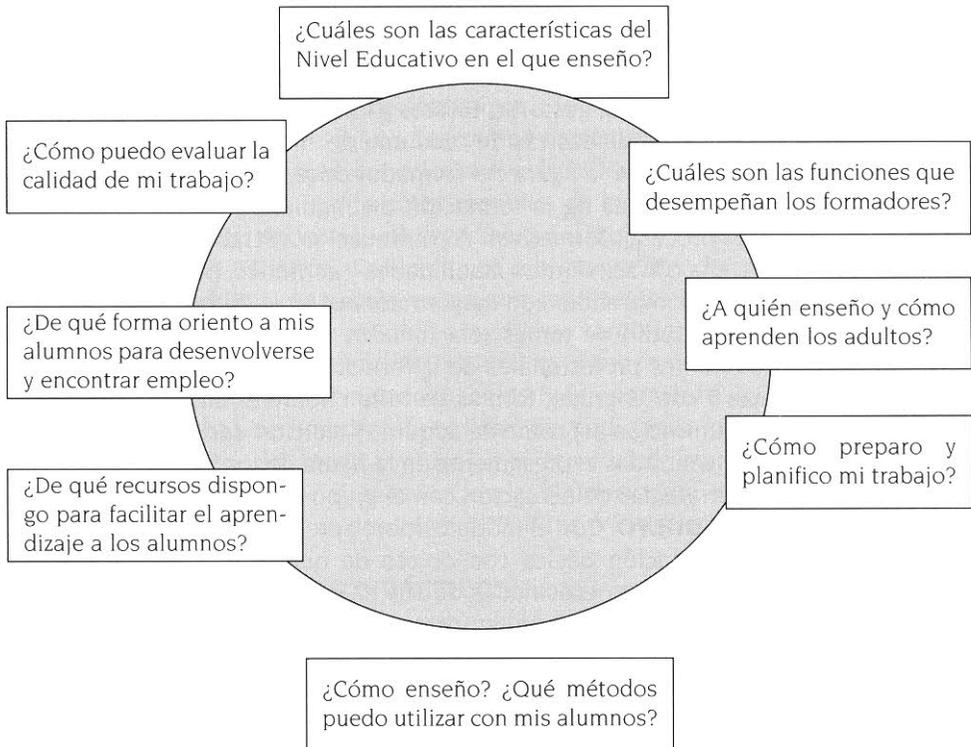
El formador al que nos dirigimos principalmente es aquél que desempeña sus funciones en el ámbito de la formación ocupacional, en el desarrollo de acciones formativas dirigidas a desempleados. Ello no quiere decir que otros formadores: tutores de formación, o formadores de formación continua no puedan encontrar de interés para su aprendizaje los contenidos incluidos en el presente CD-ROM.

### ***¿Qué contenidos se abordan?***

El programa de formación que presentamos está ideado con el objetivo de facilitar el aprendizaje de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el trabajo del formador en el ámbito de la formación ocupacional. Tiene una estructura externa, visible y clara, pero también una estructura interna que da coherencia a los diferentes módulos. Esta estructura interna viene dada tanto por la selección de los contenidos, como principalmente por la estructura de los mismos.

El material que le presentamos tiene una ventaja y un inconveniente: su carácter abierto y flexible. Está pensado para que pueda ser utilizado en actividades formativas cerradas y estructuradas, pero también puede emplearse en situaciones de formación autónoma, y puede que poco ordenada. En todo caso dependerá tanto del usuario como del monitor el uso adecuado de estos materiales.

Pero volviendo a los contenidos que hemos seleccionado, y como puede comprobar por el índice de este documento, hemos tratado los temas que desde nuestro punto de vista deben ser materia de especialidad de un formador. Estos contenidos responden a las preguntas que todo formador debe poder responder:



Concretando estas ocho preguntas, el lector encontrará en el CD-ROM nueve módulos que dan una respuesta formativa a cada una de las preguntas anteriores. Hay que señalar que la pregunta ¿cómo enseño? se aborda en dos módulos distintos, denominados Metodología, y Dinámica de Grupos. A continuación vamos a comentar brevemente los contenidos que se abordan en cada uno de ellos.

- 1. INTRODUCCIÓN A LA FORMACIÓN OCUPACIONAL:** Se presentan los conceptos básicos de Formación, Formación Permanente y Formación Continua; Formación Formal y No Formal; Formación Profesional Reglada y Formación Ocupacional. Se aporta información sobre las instituciones encargadas de organizar y desarrollar la Formación Ocupacional: INEM, Consejería de Trabajo e Industria, FORCEN, Entidades Colaboradoras.

Se incluyen también y se describen los principales planes y acuerdos nacionales sobre Formación: *Plan de Formación e Inserción Profesional*, *el Acuerdo Nacional de Formación Continua* y *el Programa Nacional de Formación Profesional*. El módulo concluye con una descripción de cómo está organizada la Formación Ocupacional en los países de la Unión Europea.

2. **EL FORMADOR:** Este módulo se centra en los protagonistas de la formación ocupacional: *los formadores*. El propósito del mismo es indagar sobre el área formativa en general y sobre los diferentes procesos asociados a la misma: la planificación, la organización y gestión de la formación así como sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje. En esta idea, nuestro objetivo es identificar el perfil de los profesionales que desempeñan estos roles, delimitando las funciones y competencias que cada uno de ellos desempeña al realizar su trabajo. Se analizan los diferentes roles de los distintos grupos de profesionales de la formación (técnicos, gestores, tutores y formadores-docentes), las características y competencias básicas de cada uno de ellos y la identificación, con mayor exhaustividad, de la figura del formador-docente. Se trabaja sobre *quiénes* son los profesionales de la formación distinguiendo los diferentes roles asociados a los procesos formativos. A continuación se trabaja el *perfil* de estos profesionales: sus conocimientos, habilidades y actitudes, para posteriormente detenernos en comprender con mayor rigor *qué hacen*. El siguiente paso viene dado por el estudio de temas relacionados con la manera de realizar el trabajo los diferentes profesionales de la formación (*cómo lo hacen*): relaciones con los demás y con el grupo, formas de influir sobre el mismo, maneras de afrontar la comunicación así como de adquirir y ejercitar destrezas de escucha, y, finalmente -y centradas expresamente en la figura de los formadores-docentes-, algunas estrategias de actuación con el grupo con el que trabajan.
3. **APRENDIZAJE ADULTO:** Con el módulo sobre aprendizaje adulto se pretende aportar una información básica con objeto de que el formador adecúe su actuación docente a las necesidades de sus alumnos. En el módulo se parte del propio concepto de aprendizaje, para pasar a continuación a las formas más habituales de su adquisición. Se dedica también especial interés a las leyes más importantes, específicas del aprendizaje adulto, y se hace una primera aproximación a las teorías del aprendizaje. El conocimiento de las características específicas del adulto, debe servir al formador para hacer un esfuerzo continuo en el diseño y programación de los cursos, para adaptarlos a las expectativas de sus alumnos. Ese esfuerzo, igualmente, debe realizarse en la aplicación de los métodos y técnicas más adecuados que faciliten el aprendizaje.
4. **PLANIFICACIÓN:** El módulo Planificación incluye todos aquellos aspectos conceptuales y prácticos que son necesarios para planificar la formación. Se analiza el proceso de diseño y sus diferentes enfoques: estratégico y operativo. A partir de aquí se van desarrollando paso a paso los componentes fundamentales de la planificación. Se parte del diagnóstico de necesidades, estudiando el concepto, los tipos de necesidades así como los métodos para su detección. Posteriormente, se habla de los objetivos formativos, de su clasificación y ordenación en taxonomías. Los contenidos de la formación ocupan un lugar importante en el módulo, diferenciando entre contenidos Conceptuales, Procedimentales y Actitudinales. A continuación se hace referencia a la planificación de las actividades, la temporalización y la evaluación. Por último, el módulo concluye con la explicación de las características que debe poseer el documento público que recoge la planificación realizada.

5. **METODOLOGÍA:** En éste módulo abordamos uno de los aspectos más importantes del trabajo del formador: la creación y desarrollo de situaciones que faciliten el aprendizaje de los alumnos de Formación Ocupacional. Precisamente éste es el punto de partida del módulo y en torno a él se organiza. A través de diferentes preguntas vamos concretando y dando respuestas relacionadas con el cómo podemos organizar nuestra actuación docente. Las preguntas que guían el módulo son: qué voy a enseñar, a quién, cómo, cuándo, dónde y por qué. Estas son las preguntas claves cuando se va a crear una situación de aprendizaje, de forma que a lo largo del módulo se exponen las posibilidades metodológicas que se nos presentan en función de que los contenidos a enseñar sean conocimientos, habilidades o actitudes. Para ello se describen con detalle diferentes modelos de enseñanza que ayudarán al formador a pensar en formas de organizar su trabajo y el de los alumnos.
6. **TRABAJO EN GRUPOS:** Debido a que estamos refiriéndonos a la formación de personas adultas, el trabajo en grupos representa una metodología de gran utilidad y uso. En este módulo abordamos tanto las diferentes técnicas grupales como su fundamento. Así, se analiza el concepto de dinámica de grupos, tipos de grupos y sus características de funcionamiento. Igualmente se explica el concepto de liderazgo, autoridad y coordinación de grupos. Por último, hemos dividido las técnicas grupales en técnicas de gran grupo: lluvia de ideas, "role-playing", panel, mesa redonda, simposio, etc. y técnicas de pequeño grupo, entre las que se describen el Phillips 6/6, discusión, seminario y grupo de investigación.
7. **MEDIOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS:** Junto a los métodos didácticos, los formadores necesitan poseer conocimiento sobre los diferentes medios y recursos didácticos que pueden ser empleados en las sesiones de formación. Analizamos el papel de los medios en la formación y nos centramos en describir las características de los diferentes medios según la clasificación de Medios Tradicionales, Audiovisuales y Nuevas Tecnologías. En relación a los Medios Tradicionales, describimos y ejemplificamos la Pizarra, el Retroproyector, el Diaporama, la Fotografía, Posters y Murales, Cintas de audio, Prensa y Material escrito. Los Medios Audiovisuales que abordamos son el Cine, el Vídeo y la Televisión. Por último, incluimos la Enseñanza Asistida por Ordenador, el CD-ROM, Internet y la formación a distancia a través de correo electrónico.
8. **EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN:** Este módulo aporta la información necesaria para que los formadores puedan conocer el alcance y la calidad de su trabajo. Se describen diferentes conceptos de evaluación, así como sus funciones, tipos y criterios posibles a emplear. Posteriormente, hablamos de diferentes "objetos" de evaluación, como son los alumnos, los programas de formación, los medios utilizados, el ambiente de la clase y los medios y recursos empleados. El proceso de evaluación también recibe atención, destacándose una amplia descripción de métodos de evaluación, tanto cuantitativos como cualitativos, desde el cuestionario, la observación, la entrevista o el diario. Se completa la información con una descripción de las estrategias de análisis de datos tanto cualitativos como cuantitativos.

9. **ORIENTACIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL:** Este módulo va dirigido a la formación de los formadores en su función de animadores y orientadores en la búsqueda de empleo. La inserción laboral es el objetivo último de la Formación Ocupacional y se requiere de los formadores que no sólo enseñen el contenido del que son especialistas, sino también que enseñen formas de búsqueda de empleo. Para ello, en el módulo se analizan los perfiles profesionales de las ocupaciones, así como diferentes estrategias para la inserción laboral. Se muestran diferentes canales para la búsqueda de empleo, tanto por cuenta propia como ajena.

### *¿Cómo se presentan los contenidos: el hipermedia?*

Cada una de las preguntas anteriores tiene una respuesta en los diferentes módulos de que consta este programa de formación. Los **MÓDULOS** poseen unas características que los hace diferentes a la mayoría de los productos que sobre esta temática pueden encontrarse en el mercado. Debido al uso que hemos hecho de las Nuevas Tecnologías, hemos creado un **PROGRAMA MULTIMEDIA INTERACTIVO** que incluye imagen (fija y en movimiento), voces, música, gráficos y textos. Este programa integra de forma didáctica los diferentes componentes, de forma que hemos pretendido ofrecer un producto que enseñe a la vez que entretiene. Pero el producto que ofrecemos no sólo es multimedia, sino que también es **HIPERMEDIA**. Es decir, como habrá comprobado ya, el CD-ROM permite al usuario una "navegación" a la carta. ¿Qué queremos decir?

Podrá comprobar que al comienzo de cada uno de los módulos se parte de la declaración de los objetivos del módulo, de un caso -ya hablaremos más adelante de ellos-, y de un mapa conceptual que resume la estructura interna de cada módulo. Vea como ejemplo el mapa conceptual del módulo Aprendizaje de Adultos.

Este mapa posee las "palabras llaves" que permiten **SALTAR DE UNA PÁGINA A OTRA**, lo que se denomina "navegar" por el módulo, por lo que, y esto es muy importante, el usuario puede hacer su propio itinerario de aprendizaje. No estamos ante un libro que tiene ordenados los capítulos, de forma que es el autor o el monitor el que va marcando el camino y el ritmo de aprendizaje. En este caso nos encontramos con las ventajas -y puede que con los inconvenientes- de ofrecer un producto que tiene múltiples lecturas y usos. Por ello, la tarea de seguimiento y asesoramiento del monitor en este caso es mucho más importante que cuando utilizamos materiales más formalizados. El material Hipermedia que presentamos va a permitir respetar una de las leyes del aprendizaje adulto, cual es que los adultos aprenden mejor cuando ellos pueden marcarse su propio ritmo de aprendizaje. Eso es cierto, pero también es cierto que es posible "perdersé" en el laberinto de los múltiples ficheros de que se compone cada uno de los módulos. Su tarea, por tanto, es más la de faro que no la de jardinero: guiar y orientar más que dirigir y ordenar.

Para facilitarle su trabajo vamos a ofrecerle algunas pistas sobre cómo utilizar los materiales que les proporcionamos. Le ofreceremos diferentes "itinerarios" que puede seguir dependiendo del tipo de formadores con los que vaya a trabajar. Ello le ayudará a organizar su trabajo, pero no le resolverá todas las dudas. Para que usted tampoco se encuentre perdido, le ofrecemos nuestro asesoramiento a través de la

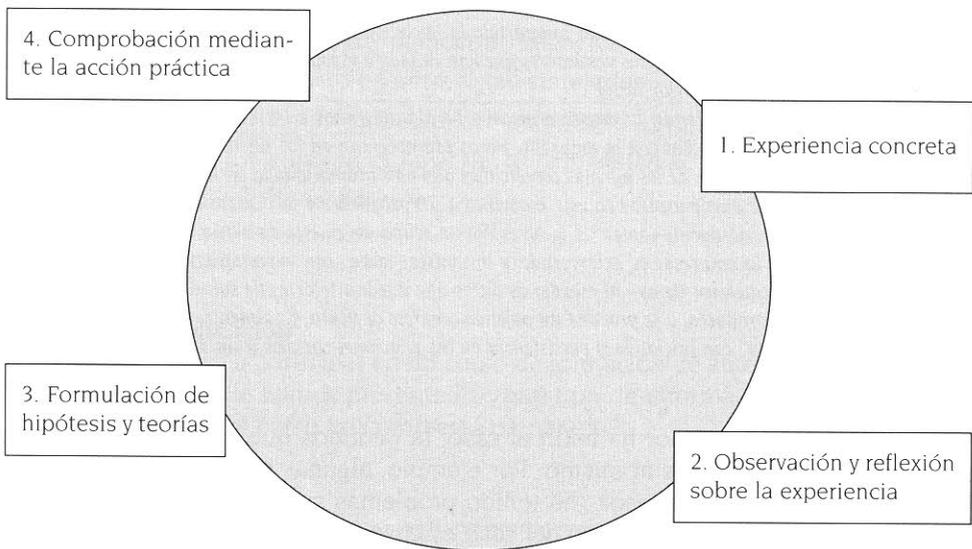
página de Internet del proyecto Prometeo, cuyo objetivo es el apoyo a los profesionales de la formación en Andalucía, y cuya dirección es: <http://prometeo.cica.es>.

### **¿En qué principios de aprendizaje fundamentan el CD-ROM?**

La formación de adultos, por su propia naturaleza, genera modelos y procesos de enseñanza- aprendizaje que son cualitativamente diferentes a los de la enseñanza reglada. Hablar del adulto en situación de formación supone necesariamente considerar su edad y su experiencia. Igualmente, su curiosidad pasa de la preocupación por lo desconocido a la preocupación por vivir la realidad.

En el contexto de la formación de adultos el papel del formador debe ser el de facilitador, organizador y regulador, más que el de la persona que “sabe” y enseña a los que “no saben”. Así pues, el proceso que siguen los adultos cuando aprenden, es necesario estudiarlo como algo específico, como proceso donde resulta necesario considerar que se trata de sujetos cuya actividad profesional les conduce a implicarse en situaciones de aprendizaje tanto formales, como no formales.

Entre los modelos que estudian el proceso de aprendizaje en los adultos, hemos considerado de gran importancia para nuestro trabajo el modelo de aprendizaje experimental de Kolb. En este modelo, el aprendizaje se concibe como un ciclo de cuatro etapas (rueda del aprendizaje) que comprende:



El proceso de aprendizaje de los adultos debe, según este modelo, partir de experiencias concretas, de situaciones de su vida cotidiana, o de actividades próximas a los formadores. Es importante esto para que los contenidos que se aportan posean SIGNIFICATIVIDAD Y RELEVANCIA, es decir, sean importantes y creíbles para los sujetos que van a aprenderlos. Por ello, todos los módulos incluyen en su primera

página, junto a una declaración de los objetivos que se persiguen, el desarrollo de **UN CASO**. El caso viene a contar la experiencia de algún formador que se encuentra con preguntas o con problemas que tienen que ver con el módulo en cuestión.

Por ejemplo, en el módulo PLANIFICACIÓN, se incluye un caso del que presentamos un extracto:

*Los coordinadores de zona de los agentes de venta de una empresa editorial de ámbito internacional, cuyo volumen de facturación la sitúa entre las 25 primeras empresas del mundo, están preparando el informe anual sobre las ventas realizadas, los costes y los beneficios obtenidos por cada zona de nuestro país.*

*En una sesión de trabajo han decidido clarificar sus preocupaciones y percepciones sobre la situación a final de año para adjuntarlo al informe. Por una parte, se ha incrementado considerablemente la competitividad en el sector, lo que hace preciso ir contando con agentes comerciales que dominen las técnicas de venta, o incluso utilicen otras técnicas más efectivas y más variadas. Por otra parte, el método por el que aprenden los nuevos agentes que se contratan el sistema de ventas empleado en la empresa quizá sea deficitario, ya que se basa en la comunicación con los compañeros y el intercambio informal de experiencias, además del curso introductorio en el que se les informa de los tipos de productos a vender; los sistemas más utilizados; algunas formas de presentarse en las visitas a domicilio y entidades educativas; la obligación de registrar visitas y ventas; sistemas de pago aplazado; asientos; formularios, etc., amén del sistema de cobros e incentivos por su volumen de ventas y expectativas de promoción.*

*Varios coordinadores comparten la preocupación por la angustia e insatisfacción de algunos de sus agentes comerciales, derivada del sistema de captación de clientes basado en la contratación de salones de exposición, normalmente en hoteles con un alto coste (un millón de pesetas por día), cuyo pago corre a cargo del grupo de vendedores que han compartido la iniciativa. Disponen de información sobre las pérdidas sufridas por alguno de estos vendedores que han llegado a hipotecar incluso su piso para mantener el trabajo esperando "mejor racha".*

*Muchos comerciales abandonan la empresa al cabo de algunos años e incluso meses. Encuentran desánimo y poca identificación con la empresa. Pocos promocionan en los últimos años a delegados de venta. Pero una relación de los agentes comerciales que han promocionado les ha facilitado el perfil del profesional que puede aspirar en este momento a un progreso en su itinerario: Estudios superiores; su padre ha sido agente comercial y actualmente ocupa un puesto de algún nivel superior de responsabilidad en la empresa; es extrovertido y optimista, joven, con expectativas de formar una familia; cada día dedica un tiempo al estudio de datos que puedan informarle sobre posibles clientes de un determinado producto, y se propone un objetivo concreto de venta; finalmente, lo califican como "un agresivo educado" con iniciativa y persistencia en las relaciones sociales y un alto grado de confianza en sí mismo..../...*

Una vez que el formador ha leído el caso, le pedimos que REFLEXIONE sobre algunos aspectos referidos al mismo. Por ejemplo, algunas preguntas serían: ¿qué problemas aparecen en el caso? ¿ha tenido problemas similares en su experiencia laboral? Y sólo a partir del análisis del caso es cuando se proporciona a los formadores información más conceptual sobre los aspectos teóricos relacionados con los problemas planteados en el Caso.

Por último, conforme el alumno va avanzando en el desarrollo del módulo se va a ir encontrando con actividades o tareas de variado contenido y formato: desde tareas de comprobación y recuerdo, hasta actividades de elaboración, aplicación o invención; desde tareas individuales a actividades en pareja o en grupo. Veamos algunos ejemplos de actividades:

**Actividad de comprobación**

A continuación te presentamos seis frases. Te pedimos que unas con una línea cada una de ellas con el tipo de criterio de evaluación a la que puede pertenecer

<b>NORMATIVO</b>	En un curso de formación se tenderá a evaluar a los alumnos en función de los aprendizajes que vayan obteniendo, y tomando en consideración la situación de partida de cada alumno
	En un curso de formación se tendrán en cuenta que los alumnos lleguen a obtener un promedio de un 80% de aciertos en una prueba de capacidad
<b>CRITERIAL</b>	En un curso de formación en peluquería, suspenderán aquellos alumnos que obtengan una puntuación un 20% por debajo de la media
	En un curso de formación se evaluará a los alumnos en función de su interés, participación y asistencia al curso
<b>IDIOSINCRÁTICA</b>	En un curso de formación sobre ventas, se aprobará si se es capaz de demostrar capacidad de expresión y convencimiento en entrevistas simuladas
	En un curso de formación sólo aprobarán los alumnos que superen el nivel de 10 respuestas acertadas en una prueba de evaluación

**Actividad de aplicación**

Suponga que va a participar en un curso de formación de su especialidad. Según la información que le hemos presentado, ¿qué tipo de información debería recoger para poder evaluar el curso tal como está preparado?

Para conocer la CALIDAD INTRÍNSECA del curso	
Para conocer la ADECUACIÓN A LOS DESTINATARIOS del curso	
Para saber si se ADECUA A LA SITUACIÓN DE PARTIDA	

### Actividad de reflexión

Como formadores es muy importante que conozcamos las actitudes de nuestros alumnos, tanto las positivas como las negativas, dado que dicha información nos aportará elementos muy válidos para tomar decisiones que faciliten los procesos de enseñanza-aprendizaje. Dentro de las actitudes positivas del adulto ante el aprendizaje hemos señalado, entre otras, las siguientes:

- **Interés.**
- **Curiosidad.**
- **Impaciencia.**
- **Responsabilidad.**
- Deseo de **autoevaluación.**

De dichas actitudes, **justifique**, bajo su punto de vista, **la/s que más influencia pueda/n tener a la hora de facilitar realmente el aprendizaje de sus alumnos.**

Junto a la información anterior, el CD-ROM incorpora un elevado número de Materiales que pueden servir para planificar actividades de mayor especialización. Así, los materiales van desde ejemplos de instrumentos para la evaluación; cuestionarios, inventarios, diferenciales semánticos, etc., a entrevistas y diarios. También se incluyen como materiales publicaciones, Boletines Oficiales, Documentos y materiales para el uso del formador. Todos ellos deben ser conocidos por el tutor que planifica y lleva a cabo el desarrollo del curso

### **¿Cómo utilizar los materiales?: Estrategias formativas para el desarrollo de los contenidos**

El Programa de Formación que se desarrolla en el CD-ROM tiene como fundamento la posibilidad de aprender de forma autónoma e individual. Por ello, en el CD-ROM los alumnos encontrarán la información necesaria relacionada con cada uno de los temas de que consta, así como ejemplos, demostraciones en vídeo y actividades de comprobación para que los alumnos puedan verificar el grado de adquisición de los contenidos.

Sin embargo, su función como formador no se reduce a distribuir los materiales y esperar que a través de ellos los alumnos aprendan. Creemos en la posibilidad de aprendizaje autónomo, pero ello no será posible si a lo largo del proceso de aprendizaje, no establecemos ocasiones de contacto directo entre los alumnos y el formador, así como de los alumnos entre sí para que puedan intercambiar ideas, experiencias, dudas, etc.

Por ello, será conveniente establecer una cierta ordenación de diferentes tipos de experiencias formativas que pueden ayudar a los alumnos a aprender los contenidos del CD-ROM. Basándonos en un esquema propuesto por Huber para la realización de cursos de formadores de adultos, le proponemos el siguiente modelo que incluye diversos tipos de actividades formativas.