

Lenguaje de patrón para eLearning de GRIAL

D1. eLearning Model

Antonio Miguel SEOANE PARDO

Versión 1.0 (06/05/2014)

Índice

TÍTULO Y UBICACIÓN.....	2
RESUMEN	2
PROBLEMA	2
FUERZAS.....	3
SOLUCIÓN	4
DISCUSIÓN/CONSECUENCIAS/IMPLEMENTACIÓN.....	6
RECURSOS ESPECIALES	7
PATRONES RELACIONADOS.....	7
EJEMPLOS	8
RIESGOS Y CONTRAINDICACIONES.....	8
AGRADECIMIENTOS	9
CRÉDITOS	9
REFERENCIAS	9



D1. eLEARNING MODEL

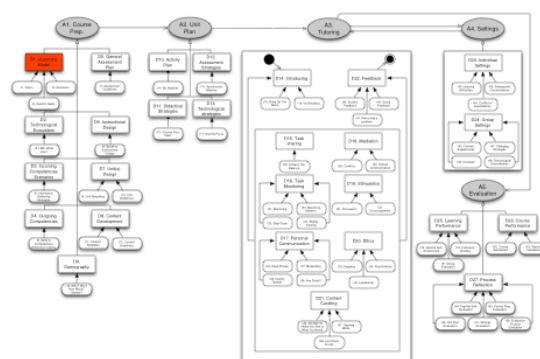
AUTOR: ANTONIO MIGUEL SEOANE PARDO
 VERSIÓN 1.0. (06/05/2014)



<http://grial.usal.es>

Título y ubicación

D1. eLearning Model



Pulsar la imagen para acceder al mapa completo

Resumen

Cualquier entidad que pretenda desarrollar iniciativas de formación en modalidad de *eLearning* se enfrenta a una serie de decisiones de carácter estratégico (A1).

La definición de un modelo de *eLearning* es esencial para determinar la “identidad formativa” de la propia institución, de la que dependerá el resto de decisiones y la imagen que se transmite de ella hacia el exterior. En este patrón de diseño se definen los elementos en configuran el modelo de *eLearning* de una entidad y que lo hacen explícito, tanto interna como externamente. Para ello, es necesario que la entidad elabore su visión de la formación virtual (I1), que defina con claridad los escenarios en que esta se va a desarrollar (I2) y que explicita estos elementos en forma de guías para uso de los destinatarios finales, es decir, los estudiantes/trabajadores/clientes (I3).

Problema

- ¿Cuál es la concepción de la formación que posee la entidad y cómo encaja esta en su organigrama corporativo?
- ¿Qué tipo/s de *eLearning* desea desarrollar la institución?
- ¿Cómo hacer que los destinatarios conozcan y compartan este *ideario*?

La formación de los miembros de cualquier entidad es esencial para el desarrollo de sus fines, sea cual sea su segmento de negocio o actividad. Sin embargo, cada institución debe integrar la formación, y en este caso el *eLearning*, en su *cultura corporativa* de acuerdo con sus necesidades, visión y estrategia, fines, etc. Para ello, debe desarrollar su propia concepción de



Esta obra está bajo una [licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

D1. ELEARNING MODEL

AUTOR: ANTONIO MIGUEL SEOANE PARDO

VERSIÓN 1.0. (06/05/2014)

la formación virtual, lo que implica tomar decisiones sobre el tipo de intervenciones y las dinámicas de interacción que se generan en ellas, las modalidades de despliegue y el papel que corresponde al factor humano, etc.

Por otro lado, las necesidades corporativas determinarán qué tipo de escenarios de formación satisfacen sus requisitos, desde cursos breves en autoaprendizaje en línea, destinados a la adquisición de habilidades puramente instrumental hasta las comunidades de aprendizaje de carácter mixto presencial/*online* que promuevan contextos de aprendizaje informal. La definición de estos escenarios es fundamental para precisar el tipo de modelo/s formativo/s de la entidad.

Finalmente, todas estas decisiones han de ser conocidas y, si es posible, compartidas también por los destinatarios finales. Es esencial que el usuario sepa qué puede esperar de la formación que le ofrece la institución y cómo concibe esta la acción formativa, para saber cómo obtener el máximo provecho de ella.

Fuerzas

- Qué tipo/s de formación se adapta/n mejor a las necesidades de la entidad
- Disponibilidad de infraestructura y cultura TIC
- Importancia del factor humano

A la hora de definir un modelo de formación virtual adecuado para la institución es necesario abordar un análisis sobre los requerimientos que esta debe satisfacer: el tipo de formación de una entidad bancaria es necesariamente diferente del que requiere una universidad, y esto condiciona el *tipo de eLearning* que se habrá de desarrollar en cada caso. Mientras que para algunas entidades predominará el despliegue de cursos destinados a la adquisición de habilidades de carácter puramente instrumental, por ejemplo en forma de “*mini-bites*” de aprendizaje (Joshi, 2014), otras preferirán el desarrollo de iniciativas en forma de comunidades de aprendizaje y de práctica (Wenger, 1998a, 1998b; Wenger, McDermott & Snyder, 2002; Wenger, White & Smith, 2009; Wenger, White, Smith & Rowe, 2005; Wenger & Snyder, 2000) o modelos basados en las figuras de *coaching* o *mentoring* individual (Barczyk, Buckenmeyer & Feldman, 2010; Seoane Pardo & García Peñalvo, 2008; Starr-



D1. ELEARNING MODEL

AUTOR: ANTONIO MIGUEL SEOANE PARDO

VERSIÓN 1.0. (06/05/2014)

Glass, 2014), por mencionar tan solo algunos ejemplos. Es necesario, pues, determinar qué tipo de formación virtual desea la institución y cómo está dispuesta a desplegarla para, a partir de esta decisión, comenzar a construir su organigrama e infraestructura.

Estas decisiones se ven condicionadas por la disponibilidad e infraestructura TIC y el uso que de ella hagan sus miembros, pues resulta mucho más fácil desplegar este tipo de formación en un colectivo donde la mayoría de los destinatarios cuenta con dispositivos para acceder a este tipo de formación pero, a la vez, situaciones como las necesidades de movilidad, la dispersión del colectivo a capacitar u otros factores condicionarán los posibles escenarios formativos que la entidad habrá de contemplar.

Por último, el modelo de *eLearning* de la entidad se verá condicionado por el tipo de interacción humana que prevea desarrollar en sus iniciativas, lo que dependerá de si cuenta o no con personal docente cualificado (o si prevé dotarse de él) o de si considera que la formación en auto-aprendizaje individual es, por el contrario, la solución más adecuada para satisfacer sus necesidades, entre otros factores.

Solución

- ✓ Desarrollar un documento que contenga el ideario del *eLearning* institucional
- ✓ Definir los escenarios posibles en los que la entidad prevé desarrollar sus acciones formativas
- ✓ Desarrollar una guía del estudiante/usuario de la formación que explicita el modelo y permita al estudiante adaptarse a él

La definición de una *identidad eLearning corporativa* pasa por elaborar una serie de reflexiones y productos/documentos que expliciten, bien internamente, bien hacia el exterior, el escenario en el que se desarrollará la formación virtual en el contexto de la institución. En este patrón de diseño se identifican tres elementos claramente diferenciados, cada uno de los cuales se desarrollará en forma de *idioms* (I1-I3) en este mismo lenguaje de patrón, a saber:

- El desarrollo de un documento que contenga el ideario del *eLearning* institucional. Esta *visión* podría recogerse en un documento interno, fruto de las decisiones corporativas o de la discusión de un plan estratégico en el seno de la comunidad



D1. ELEARNING MODEL

AUTOR: ANTONIO MIGUEL SEOANE PARDO

VERSIÓN 1.0. (06/05/2014)

académica (en el caso de las universidades o las instituciones de educación públicas), en el que se expliciten los principales elementos que definen la política formativa de la institución: el uso que se hará de las herramientas tecnológicas a disposición, el modelo de interacción, la definición de los perfiles docentes, metodologías didácticas que caracterizan este modelo, si procede, etc. El resultado de este ejercicio es de suma importancia, pues permite a la institución plantearse su identidad formativa (“quién es”) y su objetivo o “misión” (“qué quiere ser”), para, una vez respondidos estos interrogantes, definir en otros patrones de este mismo elemento arquitectónico las estrategias, medios e instrumentos para lograr dichos objetivos. (ver I1. *Vision*).

- La definición de los escenarios posibles en los que la entidad prevé desarrollar sus acciones formativas. Por más que una entidad defina su propia personalidad en lo concerniente a la formación virtual, es bastante probable que deba enfrentarse a distintos contextos de uso de su propio modelo, para los que será necesario establecer “reglas de juego” *diversificadas*: número de estudiantes por grupo y docentes o tutores, variedad de modelos de interacción, herramientas tecnológicas específicas, modalidades e instrumentos de evaluación diferentes, etc. Cuanto más claramente sea capaz de definir la entidad estos escenarios y delimitar su uso, mayor será la probabilidad de éxito. Este ejercicio puede plasmarse como parte de la propia *visión* (I1) corporativa, o en forma de instrucciones para los formadores, que pueden incluirse en una especie de “manual del docente” que recopile toda la información relevante que se obtiene de muchos de los patrones de este lenguaje (ver I2. *Scenarios*).
- El desarrollo de una guía del estudiante/usuario de la formación, que explicita el modelo y permita al estudiante adaptarse a él. En efecto, uno de los elementos que no solo aporta transparencia sino que favorece la adaptación de los futuros estudiantes al *ideario formativo* de la entidad consiste precisamente en la redacción de un documento público mediante el que el estudiante pueda conocer de primera mano en qué consiste este modelo, esto es, qué metodologías fomenta la entidad (si es el caso), cuáles son los medios que pone a su disposición (materiales y humanos), qué se espera de su implicación en el proceso formativo, cuáles son las estrategias y herramientas para su evaluación, etc. Esta guía permitirá al futuro estudiante determinar si “encaja”



D1. ELEARNING MODEL

AUTOR: ANTONIO MIGUEL SEOANE PARDO

VERSIÓN 1.0. (06/05/2014)

o no con el modelo que se le ofrece y, en todo caso, saber qué se espera de él y cómo llevar esa tarea a cabo para obtener el éxito deseado en su proceso formativo (ver I3. *Student Guide*).

Discusión/Consecuencias/Implementación

Discusión

La definición de un modelo de formación *online* (Gros, Lara, García, Mas, López, Maniega & Martínez, 2009) debe ser la primera tarea a emprender por una institución, y ha de resultar coherente con la visión estratégica y la función que dicha formación está llamada a desempeñar como factor de cambio y mejora de la actividad corporativa o institucional. La búsqueda de esta *identidad eLearning* puede ser fruto de un proceso de reflexión interna o, por el contrario, puede poseer, al menos en parte, un carácter abierto y público, producto de una discusión entre diferentes actores del sector (SCOPEO, 2009). En todo caso, el resultado debe explicitarse, por una parte, en forma de documentos de soporte al docente, en los cuales se manifieste la manera en que esta *filosofía* puede ser desarrollada por estos actores (Seoane Pardo, García Peñalvo & Tejedor Gil, 2010), y también como guía al estudiante, de modo que pueda conocer cómo es, en detalle, la concepción del proceso enseñanza-aprendizaje virtual de su entidad (Seoane Pardo, 2014).

Consecuencias

Dotar al *eLearning* de una dimensión estratégica institucional proporciona una percepción de coherencia y homogeneidad que contribuye a crear un sello distintivo a la formación corporativa y facilita la acomodación de los destinatarios a las dinámicas instructivas de la entidad. Permite el desarrollo de una oferta formativa adecuada a las necesidades de los destinatarios y una mejor gestión del conocimiento de los miembros de la propia entidad. Además, facilita la planificación de las inversiones en infraestructura y su adaptación a las necesidades reales del colectivo. Desde el punto de vista humano, fomenta la creación de una *cultura corporativa* de la formación virtual y facilita la adopción de estrategias de formación de los propios docentes, diseñadores instructivos y de contenido, etc., para la mejora de la calidad de los propios procesos. Todo esto es prácticamente inviable sin la construcción de una identidad *eLearning* que ponga de manifiesto la visión institucional.



D1. ELEARNING MODEL

AUTOR: ANTONIO MIGUEL SEOANE PARDO

VERSIÓN 1.0. (06/05/2014)

Implementación

La principal dificultad a la que se enfrenta cualquier entidad que decide acometer una visión estratégica de sus procesos formativos procede de la necesidad de promover cambios en los procesos y dinámicas de formación, cambios que suelen producir resistencia en determinados sectores del colectivo. Es importante, pues, que la política corporativa sea bien explicada y, si es posible, consensuada, especialmente en las instituciones educativas (universidades, por ejemplo), haciendo participar a los docentes de este proceso de definición institucional.

Otro de los elementos críticos a la hora de implementar una política institucional consiste en la necesidad de proporcionar formación a los actores involucrados en el proceso. La resistencia al cambio y muchas otras disfunciones que se producen en estos casos se minimiza con una adecuada política de formación.

Por último, y dada la necesidad de adaptar la propia estrategia a las necesidades reales de los usuarios, tanto docentes como discentes, es fundamental que los actores participen del proceso de cambio y sientan que sus necesidades son tenidas en cuenta, convirtiéndose en estímulos para la mejora permanente de los procesos, tanto institucionales como formativos. La propia formación cumple un papel esencial a este respecto, pero también el desarrollo de sistemas de encuesta y entrevista a los usuarios, buzones de sugerencias de mejora, la disponibilidad de eficientes servicios de atención al usuario, etc.

Recursos especiales

No se requieren.

Patrones relacionados

Dada la naturaleza de este patrón de diseño, su solución posee implicaciones que afectan a todo A1 y, por ende, a todo el lenguaje de patrón, pues de la definición del modelo dependerán las restantes decisiones. Sin embargo, conviene resaltar que las principales relaciones se establecen con los *idioms* en los que se explicita este elemento de diseño, a saber, I1 a I3.



D1. ELEARNING MODEL

AUTOR: ANTONIO MIGUEL SEOANE PARDO

VERSIÓN 1.0. (06/05/2014)



<http://grial.usal.es>

Ejemplos

- El modelo educativo de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) constituye un buen ejemplo de cómo elaborar un *ideario* o *visión* que permita el desarrollo de una estrategia global de formación corporativa o institucional (Gros *et al.*, 2009).
- Una buena estrategia para la recopilación de información y el intercambio de experiencias sobre diferentes concepciones de la formación *online* consiste en el desarrollo de *focus groups* por sectores, lo que puede contribuir al desarrollo de una personalidad propia en la entidad (SCOPEO, 2009)
- Una estrategia adecuada para conseguir que el modelo, una vez desarrollado, sea compartido y difundido por todos los actores, especialmente los docentes, consiste en la elaboración de manuales específicamente diseñados para el contexto corporativo. Se ofrecen dos ejemplos de la Universidad de Granada (CEVUG, 2004) y la Universidad de Salamanca (Seoane Pardo, García Peñalvo & Tejedor Gil, 2010), respectivamente.

Riesgos y contraindicaciones

- El desarrollo de una *visión* o modelo no debe ser percibido como una imposición, especialmente en contextos académicos
- La definición de un modelo debe proporcionar la suficiente homogeneidad a toda la formación de la entidad, al tiempo que favorece el desarrollo de estrategias y dinámicas formativas variadas

Es importante que, en la medida de lo posible, los destinatarios finales se sientan partícipes del proceso de desarrollo del modelo institucional, especialmente en contextos académicos. Esto facilitará que dicho plan se adecue a las necesidades reales de la entidad y, a la vez, minimizará la resistencia al cambio. Esta se produce sobre todo si los usuarios perciben sus resultados como una imposición. Para evitar este riesgo, es aconsejable que se les invite a participar en el proceso de discusión y decisión de la visión institucional.

Por otro lado, el desarrollo de un modelo o *visión* no debe ser un obstáculo para la necesaria riqueza y variedad de planteamientos didácticos y metodológicos y, sobre todo, para



D1. ELEARNING MODEL

AUTOR: ANTONIO MIGUEL SEOANE PARDO

VERSIÓN 1.0. (06/05/2014)

garantizar la autonomía de los docentes en la planificación de las iniciativas formativas. En general, la adopción de un único modelo metodológico o una definición restrictiva de los escenarios posibles es desaconsejable, salvo en los casos en los que la entidad desarrolle iniciativas que posean características muy determinadas y similares entre sí. Por el contrario, en contextos académicos es esencial que el docente no vea socavada esta autonomía y que, por el contrario, sienta que el modelo que se le ofrece es lo suficientemente flexible como para adaptarse a cualquier necesidad posible de su práctica docente

Agradecimientos

A los miembros del Grupo GRIAL, y en especial a los integrantes del equipo TOL.

Créditos

Cómo citar este documento

SEOANE PARDO, A. M. (2014). D1. eLearning Model (versión 1.0, 06/05/2014). *Lenguaje de patrón para eLearning de GRIAL*. Recuperado el DD/MM/AAAA de <http://hdl.handle.net/10366/123202>

Referencias

- Barczyk, C., Buckenmeyer, J. & Feldman, L. (2010). Mentoring Professors: A Model for Developing Quality Online Instructors and Courses in Higher Education. *International Journal on E-Learning*, 9(1), 7-26.
- CEVUG. (2004). *Guía para profesores y tutores en entornos de aprendizaje virtual*. Universidad de Granada. Vicerrectorado de Nuevas Tecnologías. Secretariado de Tecnologías y Apoyo para la Docencia. Granada. Recuperado el 30 de marzo de 2014, de http://cevug.ugr.es/downloads/public/guias/guia_tutores.pdf
- Gros, B., Lara, P., García, I., Mas, X., López, J., Maniega, d. & Martínez, T. (2009). *El modelo educativo de la UOC. Evolución y perspectivas* (2 ed.). Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.



D1. ELEARNING MODEL

AUTOR: ANTONIO MIGUEL SEOANE PARDO

VERSIÓN 1.0. (06/05/2014)

<http://grial.usal.es>

- Joshi, V. (2014, 18 marzo). Mini-bite Learning - One of the Top e-Learning Trends. Recuperado el 30 de marzo de 2014, de <http://learningharbinger.blogspot.com.es/2014/03/mini-bite-learning-one-of-top-e.html>
- SCOPEO. (2009). Panorama sectorial de implantación de la Formación en Red. *Informe SCOPEO*, (1). Recuperado el 30 de marzo de 2014, de <http://scopeo.usal.es/wp-content/uploads/2012/10/scopeoi001.pdf>
- Seoane Pardo, A. M. (2014). Guía académica del alumno. Máster en eLearning. Tecnologías y métodos de formación en red. Recuperado el 6 de mayo de 2014, de http://antia.fis.usal.es/sharedir/Guias/Master2014/guiaestudiante/Guia_Master_eLearning_2014.pdf
- Seoane Pardo, A. M. & García Peñalvo, F. J. (2008). Online Tutoring and Mentoring. *Encyclopedia of Networked and Virtual Organizations* (Vol. II, pp. 1120-1127). Hershey, PA, USA: Information Science Reference.
- Seoane Pardo, A. M., García Peñalvo, F. J. & Tejedor Gil, M. C. (2010). *Manual de tutoría online para la adaptación de la labor docente al EEES mediante el uso de Studium*. Universidad de Salamanca (Programa de Innovación Docente-Movilidad. Curso 2008/2009 - ID/0077). Salamanca. Recuperado el 31 de marzo de 2014, de http://grial.usal.es/grial/sites/default/files/Manual_tutoria_studium.pdf
- Starr-Glass, D. (2014). Three Degrees of Separation: Strategies for Mentoring Distanced Transnational Learners. En F. J. García Peñalvo & A. M. Seoane Pardo (Eds.), *Online Tutor 2.0: Methodologies and Case Studies for Successful Learning* (pp. 176-200). Hershey, PA: IGI Global.
- Wenger, E. (1998a). Communities of Practice. Learning as a Social System. *The Systems Thinker*, 9(5).
- Wenger, E. (1998b). *Communities of Practice. Learning, Meaning and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wenger, E., McDermott, R. & Snyder, W. (2002). *Cultivating communities of practice: A guide to managing knowledge*. Boston: Harvard Business School Press.
- Wenger, E., White, N. & Smith, J. (2009). *Digital Habitats. Stewarding Technology for Communities*. Portland: CPSquare.
- Wenger, E., White, N., Smith, J. D. & Rowe, K. (2005). Technology for communities. En L. Langelier (Ed.), *Work, learning and networked: Guide to the implementation and leadership of intentional communities of practice*. Quebec: CEFIRO.
- Wenger, E. C. & Snyder, W. M. (2000). Communities of practice: The organizational frontier. *Harvard business review*, 78(1), 139-146.

