

DISEÑO DE CURSOS PARA ENSEÑANZA A DISTANCIA

Teresa Bardisa Ruiz

Facultad de Educación

Universidad Nacional de Educación a Distancia

España

El debate acerca de si existen diferencias sustantivas entre un curso diseñado para la enseñanza presencial y el mismo curso pensado para la enseñanza a distancia es un debate tradicional no concluido sobre todo en ésta última, siempre pendiente de buscar su especificidad desde la perspectiva curricular y metodológica. No es nuestra intención entrar en tal debate, sino simplemente presentar algunas de las reflexiones fruto de nuestra experiencia en la UNED y de la que han aportado los autores de cursos de enseñanza a distancia de otras universidades.

Tres elementos parecen claves a la hora de planificar un curso, sea éste parte de una carrera que se inicia o se modifica, una materia dentro de ella, o de un curso de formación permanente o de postgrado:

1. **El marco curricular** en el que se sitúa o del que se deriva el curso.
2. **El tipo de destinatario** a quien va dirigido.
3. **El contexto** en el que se va a desarrollar.

De modo resumido podemos describir algunos de los pasos que a nuestro juicio, son necesarios para diseñar un curso, aunque seamos

conscientes de que algunos de sus elementos son difíciles de incluir en una presentación tan breve como ésta.

1. DEFINICIÓN DEL CURSO

Antes de lanzar un curso nuevo, parece necesario detectar mediante una evaluación o diagnóstico de necesidades cuál y cómo podría definirse un espacio formativo/profesional que no recibe atención académica o ésta es insuficiente, y que puede ser vehiculado a través de un modelo educativo que emplea la metodología a distancia. En general este tipo de cursos responden a exigencias de un mercado laboral cada vez más versátil que reclama a los trabajadores una actualización profesional mediante la formación permanente.

Por lo tanto se debería buscar la respuesta a una primera pregunta acerca de a qué expectativas tiene que responder el curso, o dicho de otro modo, para qué lo diseñamos y en segundo lugar, tendría que responder a las preguntas acerca de para cuando lo queremos, si para corto, medio o largo plazo y con qué presupuesto contamos.

2. DESCRIPCIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL

Al pensar en el diseño no cabe eludir las numerosas restricciones que acompañan a la toma de decisiones que hay que ir adoptando. En este caso, las que proceden si pensamos en la salida profesional de los estudiantes, serían: ¿Cómo realizar la selección cultural que habría que incorporar al **currículum**? ¿A qué intereses ha de responder? ¿Qué necesidades debe cubrir?

Para describir tal perfil profesional parece necesario si pensamos en la **salida**, recoger información no sólo de carácter académico —para que la calidad de la oferta se garantice— sino también del tipo de trabajo desempeñado en aquellos lugares en los que los estudiantes van a emplearse cuando terminen sus estudios (empresas, fábricas, laboratorios, instituciones sociales etc.). Parece procedente entonces, recoger información de fuentes secundarias al tiempo que se lleva a cabo un trabajo de campo, mediante técnicas tales como la observación o la entrevista. El objetivo es conocer in situ cuáles son los conocimientos, las competencias, las habilidades y las actitudes necesarias en quienes se desempeñan en el trabajo para el que pensamos diseñar un curso. Igualmente resulta imprescindible conocer la opinión de empresarios, sindicatos y de otras

fuerzas sociales que tengan que ver con el mundo del trabajo y más en concreto con dicho puesto laboral.

El currículum que se va diseñando no puede hacerse sin pensar en el tipo de **destinatario** hacia quien se dirige la oferta. En primer lugar el interés que puede despertar el curso y el número de alumnos que pueden matricularse o que se está dispuesto a recibir. Habrá que preguntarse si se prevé para algunos con o sin estudios previos, y de qué tiempo disponen en el caso de que se proponga para alumnos que trabajan.

Una tercera restricción inicial puede provenir de la posibilidad de contar con **profesores** que dediquen tiempo al nuevo curso. Lo que puede ocurrir es que las dedicaciones de los profesores que se contraten difieran unas de otras por estar vinculados a otros lugares de trabajo. Por consiguiente, habrá que ajustar nuestras necesidades a la dedicación de ellos, de tal modo que algunos se comprometan a tiempo completo y otros parcial, unos se dediquen a construir material, otros a tutorizar a los alumnos y evaluarlos, etc. Todos ellos, no obstante, habrán de recibir un período de formación sobre la metodología que exige un curso para la enseñanza a distancia.

3. ELEMENTOS CURRICULARES

3.1. Orientación del curso

Una primera decisión que ha de tomarse es el tipo de enfoque con el que habrá que abordar los contenidos, de tal modo que se decida si es un curso teórico, práctico, centrado en el estudio de casos etc. Es decir decidir si es un curso cuyos contenidos se van a seleccionar teniendo en cuenta que van dirigidos al conocimiento teórico (Ciencias), a la metodología (Historia) mixto, basado en la tarea (auxiliar de clínica), interdisciplinar (Oceanografía), etc.

3.2. Medios técnicos y económicos

Parece evidente que, o bien se cuenta con financiación previa para lanzar el curso al «mercado» o se prevé una matrícula elevada de alumnos que consteen los gastos porque sino, difícilmente se podrán atender las demandas de los alumnos.

Cuando se revisan los medios de las universidades a distancia se comprueba la cantidad y diversidad de recursos con los que cuentan para

atender a los alumnos. De entre ellos hay que distinguir aquellos que aparecen en prácticamente todas, como son los Centros Asociados o de Estudio, los tutores y los materiales didácticos específicos. Un curso diseñado con tecnología punta, laboratorios, encuentros presenciales, materiales de estudio creados especialmente, ordenadores, laboratorios, bibliotecas, y cada vez más con el uso generalizado de vídeos y teleconferencias no puede resultar barato. Para atender los medios o recursos no se puede obviar el contratar a personal cualificado. Reducir elementos básicos para curso que por sus propias características lo exige, puede resultar un fraude.

Cuando se diseña un curso y se calcula el número de usuarios potenciales puede deducirse, si tenemos en cuenta el número máximo que cada curso académico se está dispuesto a aceptar, los años de vigencia previsibles. Por lo tanto, hay que calcular el costo que supone revisar el propio diseño del curso, los materiales creados exprofeso o seleccionados del mercado, y como consecuencia prever que se tendrá que modificar en alguna de sus partes o bien cambiarlo completamente.

3.3. Organización

Una de las primeras decisiones que hay que tomar es si el curso va a ser totalmente a distancia o va a tener momentos presenciales para los que habrá que seleccionar contenidos del currículum difícilmente tratables por otros medios como no sea a través de la relación presencial, así como el tiempo más adecuado (si tenemos en cuenta que la mayoría de los alumnos trabajan) y el lugar donde se llevará a cabo el o los encuentros. Habrá que calcular cuantos profesores y tutores son necesarios para llevar el curso y seleccionarlos. También será necesario prever cómo se va a establecer la comunicación entre ambos y entre ellos y los alumnos.

4. DESARROLLO DEL CURSO

4.1. Organización del trabajo

Decidir en primer lugar: cómo se van a tomar las decisiones. Por consenso, después de la discusión de diferentes opciones, por un director en nombre del equipo, cada miembro sin que interfieran en su área de conocimiento el resto del equipo, etc. En segundo lugar: Decidir la cantidad de trabajo y su distribución equitativa entre los diferentes miembros del equipo.

El reparto de tareas se refiere a la realización del material didáctico impreso (Guías de curso, Unidades Didácticas, Selección de lecturas); a la confección de los diferentes instrumentos de evaluación requeridos; a la elaboración de medios audiovisuales o multimedia; a la preparación de otros recursos tales como: programas de ordenador y planificación de las prácticas o trabajos de curso. En tercer lugar: decidir cómo se va a llevar a la práctica un programa racional de seguimiento y revisión del trabajo. La secuencia obliga a: revisar lo realizado por los miembros del equipo antes de iniciar el trabajo propio, tiempo para la revisión crítica de expertos, análisis de los informes emitidos por ellos, incorporación de las propuestas recibidas que se aceptan, etc. El proceso de revisión y rectificación se repite hasta lograr el desarrollo definitivo del curso.

4.2. Constitución del equipo de curso

El material puede realizarse por una sola persona o por un equipo formado como es, por ejemplo en el caso de la Open University, por 3 a 20 personas: coordinador del curso (que sirve de enlace entre el equipo de curso y otras instituciones), redactor, expertos en la materia, y en tecnología educativa, especialista en medios de comunicación (productores de radio y TV), diseñador gráfico, colegas de diferentes centros e instituciones relacionados con el tema del curso, tutor, un «supuesto» alumno, etc.

4.3. Comunicación del equipo de curso

Un equipo plural en formación, que pertenece a diferentes Departamentos de distintas universidades o instituciones y que ha de vincularse con distintas empresas u organizaciones, ha de esforzarse en lograr un uso común del lenguaje que permita una comprensión recíproca del discurso, con independencia del medio que se ha utilizado. Esta comprensión puede evitar las suposiciones, inferencias, la defensa enconada de diferentes perspectivas, el uso de una terminología incomprensible por críptica, etc. Dos recomendaciones suelen darse a los equipos de curso, la primera definir la frecuencia y la finalidad de las reuniones (de carácter curricular o «social») y la segunda crear una documentación en la que se recoja las decisiones tomadas, los esquemas de trabajo que se siguen, y los borradores en los que se recojan las anotaciones críticas.

5. EXPECTATIVAS A LAS QUE RESPONDE EL CURSO

5.1. Sanción académica

El curso puede tener valor en si mismo, no estar reconocido más que por la propia universidad y tener que ganarse el prestigio y el reconocimiento social y profesional. Puede ser un curso «puente para...» o dotarlo de un carácter terminal cuya finalidad sea exclusivamente académica o profesional en cuyo caso ofrece un título reconocido externamente.

5.2. Salidas profesionales

Estas son reconocidas por el Ministerio de Educación, los Colegios Profesionales, asociaciones, empresarios, sindicatos, etc., porque conducen a puestos de trabajo determinados.