

DE LOS ITINERARIOS FORMATIVOS A LA FORMACIÓN MODULAR



Francisco José Sánchez Muñoz.

Licenciado en Ciencias de la Educación por la Universidad Complutense de Madrid y Diplomado en Magisterio por la Universidad de Zaragoza. Técnico del Departamento de Formación de la Oficina Central de Cruz Roja Española.

Resumen

Los itinerarios formativos aunque en su momento supusieron un avance muy importante para la formación del voluntariado en Cruz Roja, tienen que renovarse.

La formación modular, basada en las competencias que los voluntarios y voluntarias necesitan para desarrollar su actividad, es la respuesta para su actualización.

Punto de Partida

La gran variedad de actividades que lleva a cabo Cruz Roja en los últimos años (Intervención social, empleo, cooperación internacional...) ha provocado como consecuencia una mayor oferta de actividades formativas, tanto para sus propios voluntarios y voluntarias como para la población en general.

Ya no son sólo los cursos de socorrismo u otros cursos sobre temas sanitarios que tanto prestigio han dado a nuestra Institución, sino que van entrando otra serie de temas relacionados con las actividades que Cruz Roja ha ido asumiendo en las últimas décadas.

Conscientes de esta complejidad de oferta formativa y de la necesidad de reordenarla, desde finales de los años ochenta y principios de los noventa, se constituyen diferentes grupos de trabajo que tratan unificar contenidos y aplicar criterios metodológicos comunes.

El resumen de todos estos trabajos queda recogido en el Plan de Formación de 1996, con el que entre otras cosas se trataba de dar prioridad a la formación recibida por los miembros de la institución, manteniendo la formación externa. También establecía una conexión entre las distintas actividades en un plan global que aglutinaba todas las actividades formativas, las interrelacionaba y dándoles coherencia interna y externa. Por último desarrollaba unas líneas metodológicas comunes para el desarrollo de materiales y para la impartición de cursos, además de incorporar un cierto grado de flexibilidad de acuerdo a las características propias de los lugares donde se tendría que llevar a cabo.

El Plan de 1996 contemplaba toda la formación impartida por Cruz Roja y se estructuraba en tres grandes áreas:

- ▶ Formación para la intervención, dirigida a los voluntarios y voluntarias y relacionada con la actividad que éstos llevaban a cabo.
- ▶ Formación para el desarrollo de la institución, dirigida también a miembros de la organización, que tenía más que ver con contenidos propios de Cruz Roja y con el funcionamiento interno (formación institucional y formación de directivos y responsables).
- ▶ Formación para el exterior, en la que se recogían todos los cursos que se impartían a la población en general, que en su mayor parte venían derivados de la formación que se imparte al voluntariado.

Dentro del área de formación para la intervención, se incluían los **itinerarios formativos**, que han ordenado la formación del voluntariado de Cruz Roja en los últimos diez años. Estos itinerarios supusieron un cambio cualitativo muy importante.

Su diseño sencillo hacía fácilmente comprensible el camino formativo que tenían que realizar los voluntarios y voluntarias desde su incorporación a la institución, hasta que pudieran desarrollar una actividad determinada. Además se realizó una amplia difusión que llegó a prácticamente todas las Asambleas Locales.

Se crearon cuatro itinerarios formativos que coincidían con cuatro Planes de Intervención de Cruz Roja (Cooperación Internacional, Medio Ambiente, Social y Socorros y Emergencias). Los materiales formativos se fueron desarrollando también en función de los pasos establecidos en cada itinerario.

Pese a todos los avances vistos anteriormente, a lo largo de estos últimos años, en el funcionamiento de cada itinerario se han detectado algunas carencias, entre las que podemos destacar:

- ▶ La falta de flexibilidad, que hacía pasar por el mismo camino (salvo la Formación Básica Institucional) a voluntarios y voluntarias procedentes de otros Planes de Intervención, al no existir una interconexión entre itinerarios.
- ▶ La inclusión de procesos intermedios que dilataban el proceso de incorporación del voluntariado a la actividad, como las prácticas tuteladas.
- ▶ Pasos y/o contenidos del itinerario demasiado largos, que no se adaptaban al tiempo disponible de la persona voluntaria para formarse.
- ▶ Desarrollo desigual. Los itinerarios más completos eran los del Plan de Socorros y Emergencias y los del Plan de Intervención Social, frente a los otros dos que no estaban apenas desarrollados. También dentro de los itinerarios más avanzados no estaba suficientemente desarrollado el apartado correspondiente a la formación continua.

- ▶ Se pedía antigüedad de un año para acceder a un nuevo paso del itinerario (formación especializada), pero no se evaluaba la experiencia previa ni se contemplaba la posibilidad de convalidarla como formación recibida.

Para mejorar la formación del voluntariado, se hace necesario entonces buscar un sistema que recoja las bondades de los itinerarios y salve las carencias que se han detectado. La solución sería un sistema de formación modular, cuyo desarrollo veremos en los siguientes apartados.

¿Qué es la formación modular?

La formación modular viene del mundo laboral y está asociada al desarrollo de la formación profesional en los sistemas educativos de los países de nuestro entorno. Toma como eje principal para su desarrollo, la vinculación de la formación profesional con actividades muy concretas del entorno del trabajo, de cuyo análisis obtiene los contenidos de los módulos.

Los antecedentes de todo esto, los encontramos en países del Este de Europa (por ejemplo en los ferrocarriles rusos), en los que se comenzó a hacer un análisis ocupacional de cada oficio, en el que se desglosaba cada una de las tareas que tenía que realizar el trabajador o trabajadora. El paso siguiente era organizar estas tareas comenzando por las más simples y acabando por las más complicadas y enseñarlas a los nuevos trabajadores que se incorporaban a ese oficio.

Pero la formación modular aborda algo más que las meras tareas. Esta formación se basa en **competencias** laborales, que son una mezcla de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten desarrollar una actividad concreta.

A su vez las competencias se organizan en **módulos**, de forma que cada persona pueda primero adquirirlas y después aplicarlas en situaciones reales fuera del entorno formativo. Es decir que la formación modular no se queda sólo en el "saber", sino que entra también el "saber hacer" y en el "saber ser" como componente actitudinal.

Otra de las características que más llaman la atención en la formación modular es que el "saber hacer" no basta con demostrarlo en una situación formativa, sino que también hay que evidenciarlo en situaciones reales, normalmente en el propio puesto de trabajo. En las ocasiones en las que esto no sea posible, se intentará aplicar en situaciones lo más parecido posible a la realidad (simulaciones o prácticas).

Cada módulo tiene valor por sí mismo, porque en cada uno constituye una unidad de aprendizaje que integra los conocimientos, las habilidades y las actitudes requeridas para llevar a cabo una actividad. Pero además, combinado con otros módulos, se puede llegar a conseguir las capacidades para desempeñar un puesto de trabajo.

Al realizar el análisis de las competencias necesarias para el desempeño de un puesto de trabajo, también se pueden encontrar módulos comunes a otros puestos, con lo que facilita la transversalidad. Otras competencias pueden ser adquiridas por experiencia y sólo es necesario realizar las pruebas que comprueben que realmente estas competencias están adquiridas.

Sólo con estas pequeñas pinceladas sobre la formación modular, encontramos puntos interesantes que pueden ser aplicados a la formación del voluntariado y concretamente a la formación del voluntariado de Cruz Roja, recogiendo el testigo dejado por los itinerarios formativos.

Aplicación de la formación modular a la formación del voluntariado.

Cada voluntario o voluntaria tiene que realizar el desempeño de una tarea voluntaria, necesita también adquirir unas determinadas competencias, que como hemos dicho anteriormente tienen un componente de conocimientos, otro de habilidades y por último otro componente actitudinal.

Cruz Roja en su documento **Catálogo de perfiles de voluntarios y voluntarias de Cruz Roja Española**, tiene definidos los perfiles generales del voluntariado para cada uno de los proyectos de la Institución y además indica los puestos de actividad voluntaria asociados a los mismos. El reto está en ir un paso más allá y analizar las competencias de cada puesto de actividad voluntaria y a partir de ahí elaborar los módulos necesarios para la formación del voluntariado.

Pero todo esto se ve mejor con un ejemplo. Vamos a elegir uno de estos puestos de actividad como puede ser el **socorrista de un servicio preventivo terrestre** y vamos a citar alguna de las competencias de este puesto de actividad voluntaria:

1. Realizar las técnicas de Reanimación Cardiopulmonar Básica (RCP) según el procedimiento establecido.
2. Realizar la valoración inicial del paciente.
2. Realizar los primeros auxilios en caso de hemorragia.
3. Realizar los primeros auxilios en caso de quemadura.
4. Realizar los primeros auxilios en caso de lesiones del aparato locomotor.
5. Realizar los primeros auxilios siguiendo la ética y el código deontológico del socorrista.
6. Realizar comunicaciones por radio con su central de comunicaciones siguiendo el procedimiento establecido.
7. Realizar el soporte a personas afectadas en situaciones traumáticas siguiendo unas pautas de actuación.
8. Realizar la recogida del material a la finalización de un servicio preventivo identificando el material que falta.

Estas siete competencias son sólo parte de las que se identifican para este puesto de actividad voluntaria. Pero demos un paso más, analicemos la competencia nº 1 y veremos que tiene:

- a) Un componente de **conocimiento** o conceptual. Esto quiere decir que la persona ha de conocer una serie de conceptos básicos de la RCP como son la parada cardio respiratoria, sus causas y la propia definición de RCP. Esto sería el **saber**.

- b) Un componente de **procedimiento** o los pasos por los que habría que pasar para realizar esta técnica de primeros auxilios correctamente, o sea el **saber hacer**.
- c) El último componente, y no por ello el menos importante es el que se refiere a la **actitud**. Primero porque al ser socorrista se tiene el compromiso ético de aplicar la técnica de forma desinteresada e imparcial, sin tener en cuenta más circunstancias que el propio sufrimiento de la víctima. Segundo, porque al ser socorrista de Cruz Roja, se ratificaría esta actuación para aliviar el sufrimiento humano, recogida en el Principio de Humanidad. A esto le llamaremos el **saber ser**.

En todas las competencias se da en mayor o menor grado uno de estos componentes.

Para el diseño de los módulos, se agrupan una o varias competencias tratando de organizarlas en grupos coherentes, siguiendo una secuencia lógica de aprendizaje, yendo siempre de lo más simple a lo más complejo y de lo general a lo particular. En el ejemplo que se ha puesto, se agruparían las cinco primeras competencias en un módulo al que llamaremos primeros auxilios, mientras que las competencias 6 y 7 darían lugar al módulo de coordinación y comunicaciones y al módulo de apoyo psicológico respectivamente. La competencia nº 8 sería una de las partes del módulo de servicios preventivos.

Al realizar este análisis de competencias con más puestos, nos daremos cuenta de que existen módulos comunes a todos los voluntarios de Cruz Roja, sobre todo aquellos que desarrollan la vertiente actitudinal de las competencias, que tienen que ver con la relación directa con los beneficiarios de los proyectos, con la transmisión de valores propios de la Institución como la solidaridad, el compromiso social, la participación y el trabajo en equipo. La transversalidad de estos módulos también implica que en aquellos en los que se trabajen conocimientos, habilidades y procedimientos, también tiene que estar presente este componente de actitudes.

También detectaremos módulos de aplicación de determinadas técnicas y procedimientos, comunes a voluntarios que desarrollan su labor en proyectos correspondientes a planes de intervención distintos. Un ejemplo puede ser un módulo de primeros auxilios que responda a lo que necesitan hacer los voluntarios y voluntarias que desarrollan su actividad en proyectos del Plan de Intervención Social.

Otro de los aspectos de la formación modular es la importancia de la aplicación los conocimientos, las habilidades y las actitudes a situaciones reales. En nuestro caso se pueden seguir trabajando dentro del desarrollo de la propia actividad voluntaria habilidades y procedimientos, de los que ya se han obtenido conocimientos previos en cursos. Para apoyar esta actividad, habría que elaborar una guía de prácticas y un trabajo con los voluntarios con más experiencia que harían de supervisores de estas prácticas.

Los módulos, a través de las orientaciones metodológicas dirigidas a formadores y formadoras, van a permitir una adaptación de éstos al tipo de voluntariado que puedan encontrar en cada grupo, y a las tareas que tienen que desarrollar. Además de estas

orientaciones, incluidas en los materiales formativos, en los cursos de formación de monitores se facilitan herramientas para facilitar esta adaptación.

La formación modular es más flexible y se adapta al tiempo que puedan tener los voluntarios y voluntarias, ampliando la opciones de recibir los módulos, proponiendo horarios compatibles con otras actividades que realice la persona y ajustando los contenidos a las situaciones reales en las que las personas voluntarias tienen que intervenir.

+ Inicio de la formación modular en Cruz Roja con la formación en socorros.

Aprovechando la actualización que había que realizar en la formación en socorros, se acomete esta renovación aplicando un diseño de formación modular.

Una de las complicaciones que se ha encontrado al realizar este diseño, es la existencia de normativa que regula las actividades que llevan a cabo los voluntarios en esta materia en algunas Comunidades Autónomas. No en todos los casos los contenidos que se consideraba que había que incluir en los distintos módulos estaban en esa normativa o bien ha sido necesario incorporar algunos contenidos que si figuraban en esa normativa y no se ajustaban a la realidad de la actividad voluntaria.

Aún así, la complementariedad de los módulos va a permitir al voluntario y a la voluntaria completar los contenidos exigidos por la legislación y por la propia actividad voluntaria. Los contenidos de cada módulo contemplan los máximos solicitados, de forma que sean válidos para todo el Estado

En esta primera fase de la formación modular se están elaborando diez módulos que recogen las competencias necesarias para cubrir seis puestos de actividad voluntaria de los proyectos del Plan de Intervención en Socorros y Emergencias.

Con la combinación de estos diez módulos, que se encuentran en una fase de ejecución muy avanzada, con otros módulos de intervención en emergencias y socorrismo acuático se llegaría a cubrir los treinta y cuatro puestos de actividad voluntaria definidos en este Plan.

El trabajo por puesto de actividad ha permitido la detección de dos módulos como el de apoyo psicológico y el de primeros auxilios que serian transversales a voluntarios de otros Planes de Intervención.

+ Consolidación del proceso de la formación modular.

Con la formación modular en socorros se ha comenzado el camino. Ahora hay que continuar con el resto de los Planes de Intervención, entrando en cada puesto de acción voluntaria.

La experiencia adquirida en el Plan de Socorros y Emergencias puede agilizar el proceso en el resto de planes, pudiendo ajustar mucho mejor las competencias

necesarias al no estar condicionados por la legislación externa a la organización y depender exclusivamente de la propia actividad desarrollada.

El trabajo con módulos facilita su conversión en contenidos de formación a distancia, que en algunas ocasiones puede sustituir la realización de sesiones presenciales y agilizar el proceso de adquisición de competencias por parte de los voluntarios y voluntarias.

La apuesta por un modelo de formación modular en Cruz Roja está recogida tanto en el Plan de Formación de la Institución como en el documento que sobre voluntariado y formación se ha aprobado en la última Asamblea General. Sólo falta entonces acabar el trabajo comenzado, que no cabe duda redundara en la mejora de la calidad de la formación de las personas voluntarias y como consecuencia inmediata en sus actuaciones.