

## XVI. PRÁCTICA ESPECIALIZADA

En este método el alumno —la mayoría de las veces aprendices muy jóvenes (médicos, artistas, científicos)— adquiere conocimientos especiales, apropiados y de la más alta calidad, al desempeñarse junto a un *maestro* o trabajar a su lado durante un largo periodo de tiempo.

Otras denominaciones del modelo práctica especializada: Internado; ayudante (del maestro); estadía; aprendiz; pasantía; trabajo subordinado. Mentorship; mentoring; apprenticeship; assistance; internship.

### Variantes

- Relación mentor y protegido (o tutor-alumno); Mentorship
- Entrenamiento (Coaching)

### Práctica especializada

Muy poca gente sabe, actualmente, que es un aprendiz (Famulus), ya que con la desaparición de la actividad ha desaparecido también el conocimiento del significado de la palabra. Antiguamente un aprendiz (alumno, o estudiante) ayudaba a un conocido maestro (profesor) en su trabajo, en forma continua y gratuita, mientras adquiría alguna capacitación observando y participando en el ambiente de trabajo cotidiano (sin que para esto tuviera que pagar). El alumno no sólo adquiría conocimientos y destrezas o habilidades sino también una visión general del ámbito de actividad (según las creencias populares era posible aprender a manejar fuerzas “mágicas”).

Los “aprendices” ya se formaban al lado del maestro en los gremios (guilds) de la antigua Mesopotamia y Egipto. Las asociaciones de comerciantes y artesanos también fueron importantes en China, Grecia y Roma (“collegia”). En la Edad Media los aprendices solían comenzar entre los 14 y 18 años de edad. Una figura literaria conocida es el aprendiz Walter, en la obra “Fausto” de Goethe. Como ayudante de un mago él esperaba ser introducido en las ciencias ocultas. El aprendiz es, también, la forma previa del asistente científico y por un tiempo, cuando se cumplía este rol en las universidades no era remunerado en casi ningún lugar. Mentor —el amigo de Odiseo (Ulises) y preceptor de su hijo Telemaco— da origen al nombre en inglés del modelo didáctico “práctica especializada”. El mentor es un consejero, de cuyo ejemplo se aprenden roles significativos para la vida.

En las profesiones prácticas el concepto de aprendiz se expandió al de *voluntario*. La práctica especializada es también un modelo didáctico en

que se ofrece una posibilidad de perfeccionamiento voluntario, individual e intenso, en el más alto nivel del conocimiento.

Actualmente este modelo didáctico se aplica tanto en la forma de observación o práctica de corto plazo, como de voluntarios a mediano plazo o en cursos de formación a largo plazo (“enseñanza”). Este método juega un importante rol también en los perfeccionamientos profesionales (por ejemplo, de profesiones relacionadas con la salud, la asesoría o el arte). En cada caso el aprendiz (practicante o alumno tutelado) desarrolla sus competencias en estrecho contacto con un experto (maestro o mentor).

### **Dos principios didácticos identificados en este método**

- *Aprendizaje a través de la práctica supervisada, durante el ejercicio de las actividades los alumnos son asistentes del experto (maestro o mentor)* por lo que tienen responsabilidades, oportunidades de aprender y de conocer mientras ejercita complejas capacidades o recibe adiestramiento o capacitación;
- *Aprendizaje a través del modelo*, el alumno aprende por el ejemplo personal (del mentor) y en las diversas relaciones de intercambio.

### **Ambientes del aprendizaje**

El ambiente estructurado de aprendizaje del modelo didáctico *práctica especializada* se caracteriza por el campo o terreno de práctica. Este campo se identifica con el ámbito de actividades del experto (mentor). Esto puede ser un atelier, un taller, una clínica o un laboratorio, aunque también pueden ser ambientes externos, por ejemplo, un invernadero, un sitio arqueológico, o la casa de un guardabosque. Al ambiente de aprendizaje pertenecen también todos los objetos, artefactos, máquinas y herramientas que usa el experto. Finalmente, se debe firmar un contrato de aprendizaje, entre el alumno y el experto, en el que se definen los convenios esenciales de la práctica. En ese contrato se deben especificar, especialmente, el tiempo de duración, los deberes y las responsabilidades que se pueden intercambiar, así como también el tipo de certificado otorgado al finalizar (con éxito) el proceso.

### **Tareas y metas de aprendizaje**

La práctica especializada permite llevar a cabo tres tipos de tareas y objetivos: Tareas de observación, tareas de asistente y tareas de expertos, las cuales se desempeñan bajo la supervisión del experto. Estas tareas están ligadas con el correspondiente rol de intercambio (entre aprendiz y mentor). Generalmente, estas tareas están organizadas en secuencias, en el transcurso de una unidad de aprendizaje, por lo que suele aumentar su complejidad.

## Competencias que promueve el método de práctica especializada

Las prácticas especializadas sirven para el perfeccionamiento de las competencias prácticas existentes. Según el tipo de práctica que se desea perfeccionar, se puede tratar inicialmente, de una destreza manual o artística, capacidad de diagnóstico o terapéutica o de competencias comunicativas. Ya que los expertos utilizan muchas más competencias, tales como: coordinación, rutinización y acción en el momento, en las prácticas especializadas también se incluye el desarrollo de rutinas complejas, en las que se enlazan muchas competencias.

### Tres fases de la correcta aplicación del modelo

- *Fase de preparación.* Durante esta fase el alumno busca un lugar apropiado donde pueda tener un intercambio profesional con el experto; discute con los expertos las expectativas de ambos lados y, dado el caso, se acuerda (y firma) un contrato de trabajo o un contrato de aprendizaje;
- *Fase de interacción* (asistencia), el alumno emprende las actividades según lo conversado (acordado) con el experto, es aconsejado y advertido sobre los pasos o transcurso (de las actividades) y, al mismo tiempo, participa en las actividades siendo observado y apoyado por el mentor;
- *Fase de evaluación,* en que el alumno reflexiona individualmente al finalizar la práctica especializada o sostiene una conversación (donde discuten la nota) con el experto y, al superar cierto nivel, recibe un certificado.

### Rol del alumno

En la práctica especializada el alumno es tanto un observador activo (participante) como también un asistente y un practicante responsable parcialmente. El debe (como *aprendiz del maestro* o *voluntario*) contar con muchas competencias prácticas básicas, en su ámbito, iniciar una relación personal con su mentor y estar preparado para aceptar y hacer prevalecer las reglas establecidas en el contrato.

### Rol del profesor o facilitador

El rol más importante en este método es el de experto, mentor o maestro, lo que significa dominar competencias prácticas (o teóricas). Está “activo” en su ámbito laboral (y personal) e interesado en que otros adquieran sus conocimientos (compartirlos). No sólo se deja observar y que lo ayuden en sus actividades o acciones, sino que fundamenta y explica sus acciones y, al mismo tiempo, evalúa las acciones del alumno crítica y constructivamente (evaluación formativa y sumativa).

## **Ámbito institucional de aplicación**

Como la *práctica especializada* implica una relación muy personal, los aspectos institucionales se encuentran en ella en segundo plano, aunque el aprendiz o mentor estén dentro del marco de una institución. Aquí también pueden participar expertos que trabajen en instituciones o libremente (como parejas para la práctica).

## **Ámbitos del conocimiento en que el método es útil**

En este modelo didáctico se transmiten conocimientos especializados y progresivos de alta calidad y de una virtuosidad refinada, es decir, en el ámbito de las artes, las ciencias, la tecnología o artesanía y en el terreno clínico y terapéutico.

## **Tipos de grupos en los que se puede aplicar**

El grupo apropiado para este modelo didáctico son los alumnos que han adquirido calificaciones básicas, ya que cuentan con el conocimiento fundamental que requiere un aprendiz en un campo del conocimiento dado. Ellos están en la situación de aprobar y satisfacer las condiciones psicológicas y sociales que demanda la práctica especializada.

## **Momento del desarrollo del curso (programa) en que conviene utilizarlo**

La práctica especializada permite, la mayoría de las veces, la relación de los cursos formales con la práctica y representan, en gran medida, una forma particular de perfeccionamiento muy personalizado.

## **Comentario sobre algunas de las variantes**

Una variante de este modelo didáctico prácticas especializadas es el *Mentorship Model*. En esta variante se acentúan los aspectos personales y de amistad de los expertos. Se comprueban relaciones a largo plazo —hasta toda la vida— entre *mentor* y *protegido* (protégé). Esto genera un proceso de aprendizaje en cuatro fases; (i) *fase de iniciación*; (ii) *fase de protección*; (iii) *fase de disolución* y (iv) *fase de amistad duradera*. Este modelo tiene un significado particular para la planificación y desarrollo de la carreras profesional en las empresas y organizaciones.

Otra variante que se expande, sobretodo, en el ámbito de la formación en gestión (Managementtraining) es el *coaching*. En este modelo colegas más viejos o superiores (senior) se esfuerzan en tomar el rol de amigos y ayudantes de algún compañero (jóven y con gran potencial) para exigir o facilitar su desarrollo personal y profesional en un periodo de tiempo que puede ser bastante largo, y a su vez, proporcionan apoyo en las tareas de su *colega*.

## BIBLIOGRAFÍA

- Anthony, W. P., 1981. "Using Internship for Action Learning", en: *Journal of European Industrial Training*, Vol. 5, Nr. 1, pp. 11-16.
- Evenson, J. S., 1982. *Mentors and Students in the Workplace. Workplace Mentorship*. San Francisco, Cal. : Far West Laboratory for Educational Research and Development, pp 22.
- Evenson, J. S., 1982. *Workplace Mentorship. Interviews on Workplace Mentorship: Background, Methodology and Data Analysis*. San Francisco, Cal : Far West Laboratory for Educational Research and Development, pp 93 .
- Hunt, David y Michael, Carol, 1983. Mentorship: *A Career Training and Development Tool*, en: *Academy of Management Review* 8, pp. 475-485.

### Referencias para navegar en Internet por sitios relacionados con este método:

- **Pasantías:**

<http://www.fcen.uba.ar/pasantia/index.htm>

El sistema de pasantías es una manera directa, rentable y eficiente de lograr personal especializado.

<http://www.unc.edu.ar/extension/pasantia.htm>

Pasantías Rentadas, dónde se hacen, cómo participa la empresa y qué beneficios obtiene el pasante y la empresa.

- **Mentorship**

<http://www.manekmentorship>

Guidelines and Responsibilities of Mentors;

<http://adulthood.about.com/education/adulthood/gi/dynamic/off-site.htm?site=http%3a%2f%2fwww.mentors.ca%2flearnmentor.html>

Mentoring rationale, examples, and our expertise; myths of mentoring; mentor program tips.

<http://www.smartbiz.com/sbs/arts/mos42.htm>

Can a mentor further advance a career?

- **Catálogo de Modelos Didácticos de Göttingen**

<http://www.wiso.gwdg.de/~ppreiss/didaktik/method05.html>

Der Göttinger Katalog Didaktischer Modelle enthält eine knappe Beschreibung der Modelle Famulatur