

**FACULTAD DE INGENIERIA U.N.A.M.
DIVISION DE EDUCACION CONTINUA**



**DIVISIÓN DE EDUCACIÓN
CONTINUA Y A DISTANCIA**

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

CI 14

TEMA

APUNTES GENERALES

**EXPOSITOR: LIC. ARMANDO RAMÍREZ BARRERA
DEL 2 AL 4 DE JULIO DE 2008-06-25
IMSS DELEGACIÓN MICHOACÁN
HOTEL CAMPESTRE HACIENDA CARACHA
ZIRACUARETIRO, MICHOACÁN**



ARB consultores



ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Nombre:

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

1. INTRODUCCIÓN.



En esta parte de nuestro programa Ud.:

- Tendrá una visión del porque y para que este programa.
- Atenderá a las recomendaciones para sacar el máximo provecho a este curso
- Encuadre del curso.
- Expondrá sus expectativas sobre el curso

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

*Si quiere un año de prosperidad,
cultive arroz.*

*Si quiere diez años de prosperidad,
cultive árboles.*

*Si quiere cien años de prosperidad,
cultive personas..*

PROVERBIO CHINO



ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.	2
1.1 Encuadre.	
1.2 Recomendaciones	
1.3 Ejercicio de expectativas	
2.- LA EDUCACIÓN EN LA ERA DEL CONOCIMIENTO.	7
2.1 Dx. instruccional.	
2.2 La andragogía de adultos	
2.3 Las herramientas tecnológicas y sus ventajas	
2.4 El significado de la capacitación corporativa	
3.- ¿CÓMO SE ELABORA UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN. PROFESIONAL EN CONTEXTO ACTUAL?.	14
3.1 Origen de un programa común de capacitación Vs un programa de capacitación profesional.	
3.2 Las competencias laborales en un marco de la capacitación actual	
3.3 La norma de diseño e impartición de cursos de capacitación	
4.- LA SECUENCIA INSTRUCCIONAL COMO MARCO TEÓRICO.	22
4.1 Elaboración de objetivos	
4.2 Contenidos y Guías Didácticas	
4.3 Técnicas Didácticas (participativas y receptivas)	
4.4 Materiales Didácticos	
4.5 Evaluación	
5.- LA HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS ACTUALES PARA FACILITAR PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE.	27
5.1 Las herramientas comunes	
5.2 Las herramientas electrónicas	
5.3 La Programación Neurolingüística	
5.4. La nemotecnia,	
5.5 La inteligencia emocional,	
5.6 EL e-learning	
6.- TÉCNICAS DIDÁCTICAS Y MATERIALES DE APOYO.	36
6.1 Técnicas participativas (ventajas y desventajas de cada una)	
6.2 Técnicas receptivas (ventajas y desventajas de cada una)	
7.- LABORATORIO INSTRUCCIONAL.	51
7.1 Más allá de la evaluación de la norma de diseño e impartición de cursos de capacitación.	
7.2 Tipos de participantes.	
7.3 Pedagogía de adultos.	
7.4 Leyes del aprendizaje.	
7.5 Cualidades de un instructor.	
8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN.	
8.1 Evaluación del curso	
8.2 Evaluación del instructor	
8.3 Evaluación de los participantes	
Bibliografía.	60

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES
Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

OBJETIVO GENERAL DEL TALLER

AL final del curso Los participantes, podrán aplicar y desarrollar la elaboración de contenidos y programas de capacitación sustentado en modernas y eficientes técnicas de enseñanza aprendizaje todo ello en función a sus necesidades específicas de capacitación.

ALCANCES DEL PROGRAMA

- Conocimiento de cómo se estructura un programa de capacitación profesional y actual.
- Importancia del diagnóstico para la elaboración de un programa de capacitación en el área de informática.
- Análisis y manejo de material y técnicas didácticas.
- Elaboración de material didáctico considerando las ventajas que ofrece herramientas como la PNL, la nemotecnia, etc.
- Laboratorio de presentación instruccional.
- Concientizarnos sobre nuestras actitudes y conductas en relación al aprendizaje.
- Manejo de la alfabetización didáctica.

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

- RECOMENDACIONES -

- Lo que escuche, *reflexiónelo dos veces* antes de descartarlo o aceptarlo.
- Mantenga un *deseo profundo*, casi impulsivo por conocer.
- Anote los datos curiosos, y los que le llamen la atención, todo aquello que desee aprender, repítalo constantemente; dicen los orientales que se necesitan de **21 días** para crear un hábito.
- Tenga siempre presente que la información y el conocimiento aplicado es *poder*.
- Recuerde siempre que el *aprendizaje y la enseñanza* son indispensables para el desarrollo.

EJERCICIO DE EXPECTATIVAS

1. ¿Qué es lo mejor que puedo obtener de este curso?

2. ¿Qué es lo peor que puedo obtener de este curso?

3. ¿Qué estoy dispuesto a dar?

4. ¿Qué espero del instructor?

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

2. La Educación en la era del conocimiento.



ALCANCES:

- Identificar nuestras fortalezas y debilidades idiosincráticas
- Una mirada al entorno educativo de nuestro país.
- Sensibilización hacia la formación instruccional.
- Diagnóstico de habilidades instruccionales.

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

¿CÓMO ESTÁ NUESTRO ENTORNO?

- En relación a la fuerza de trabajo.

E.U.	CANADA	JAPÓN	MEXICO

- Lugares de trabajo de nuestra gente.

E.U.	CANADA	JAPÓN	MEXICO

- Los años promedio de educación

E.U.	CANADA	JAPÓN	MEXICO

¿PREGUNTEMONOS?

- ¿Por qué tiramos basura en la calle?.
- ¿Por qué un padre abandona a sus hijos?
- ¿Por qué un político roba?.
- ¿Por qué tenemos tanto vendedor ambulante?

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

¿POR QUÉ HEMOS FALLADO?

- Atacamos los efectos y no las causas.
- Cada 6 años nuestros gobernantes hacen una reforma educativa.
- Cuando una empresa esta mal lo primero que recortan es:

LA EDUCACION

- Es la Transmisión de conocimientos.
- Es un acto sumamente inteligente.
- Es la causa y efecto de todos nuestros males.
- Es lo único que puede provocar una renovación mental.
- Es esencial para el desarrollo personal y laboral

LA EDUCACIÓN SE GENERA

- Con nuestros padres (científico, maestro, ladrón, violador).
- Alejandro Magno fue tan grande....
- De la gente con experiencia.
- De los grandes maestros.
- De los mejores, de los que han demostrado resultados.
- De la conciencia y voluntad.

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

Ejercicio

Instrucciones: En una escala de 5 a 10 evalúe la exposición de nuestros compañeros

1.- Presentación de Objetivo de la Exposición:
(5) (6) (7) (8) (9) (10)

2.- Manejo de la voz:
(5) (6) (7) (8) (9) (10)

3.- Manejo de sistemas representativo visual:
(5) (6) (7) (8) (9) (10)

4.- Manejo de sistemas representativo auditivo:
(5) (6) (7) (8) (9) (10)

5.- Manejo de sistemas representativo cinestésico:
(5) (6) (7) (8) (9) (10)

6.- Dominio del tema:
(5) (6) (7) (8) (9) (10)

7.- Manejo del tiempo:
(5) (6) (7) (8) (9) (10)

8.- Interacción y manejo del grupo:
(5) (6) (7) (8) (9) (10)

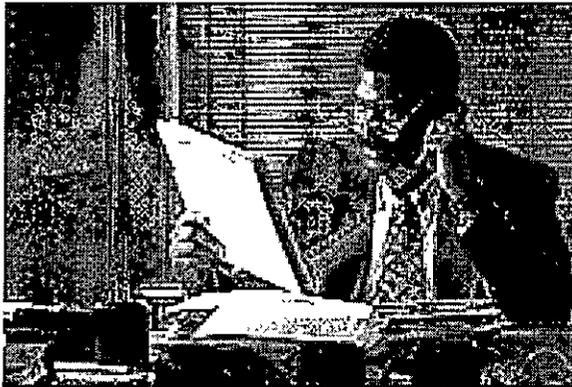
9.- Manejo del territorio:
(5) (6) (7) (8) (9) (10)

10.- Muletillas:
(5) (6) (7) (8) (9) (10)

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

3. ¿Cómo se elabora un programa de instrucción Profesional?



ALCANCES:

- Origen de un programa de capacitación.
- El Diagnóstico en la elaboración de programas de capacitación.
- Sensibilización hacia la formación instruccional.

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

¿Qué origina un programa de capacitación?

<u>MOTIVOS</u>	<u>Legales</u>	<u>Tradicionales</u>	<u>D.O.</u>
<u>¿Por qué?</u>	Cumplir L.F.T. / C.C.T.	Expectativas	Planificación del Cambio
<u>¿Cómo?</u>	Cómo sea	Selección de cursos	A través de un Diagnóstico
<u>¿Quiénes?</u>	Improvisación de instructores	Semiprofesionales	Profesionales
<u>¿Cuándo?</u>	Urge	Planes a corto plazo	Planeación corto, mediano y largo plazo
Resultados	<u>Pobres</u>	<u>Inciertos</u>	<u>Tangibles</u> <u>y medibles</u>

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas



No es fácil impartir un programa de capacitación, se requiere de experiencia, conocimiento sobre el tema, ética, habilidades en el manejo de grupo, conocimiento sobre la pedagogía de adultos, saber comunicar y transmitir el conocimiento, antecedentes profesionales en capacitación, entre otros numerosos factores, sin embargo, todo ello deja de ser importante y se convierte en superficial sin una herramienta que de no existir, los esfuerzos en programar, planear e impartir capacitación son inútiles y/o superficiales; nos referimos a la importancia que tienen el ***diagnóstico de necesidades en capacitación D.N.C.***

Sin un D.N.C., la capacitación deja de ser efectiva; muchos instructores pueden impartir cursos, pero pocos pueden desarrollar diagnósticos para la impartición de la capacitación.

La D.N.C., es el inicio de un verdadero proceso de reorientación laboral y personal dentro de la organización a través de la capacitación.

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

CLASIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

LA FORMA EN QUE SE PRESENTAN LAS NECESIDADES
DE CAPACITACIÓN SON:

A) MANIFIESTAS

B) ENCUBIERTAS

¡Mucho cuidado!
con las
encubiertas

A. NECESIDADES MANIFIESTAS.

Este tipo de necesidades se generan por el normal funcionamiento de la organización y pueden ser identificadas a través de la simple observación o registro de situaciones de trabajo.

Se presentan en los siguientes casos:

- Cuando se tienen trabajadores de nuevo ingreso
- Cuando los trabajadores son transferidos ó ascendidos
- Cuando se sustituyen las herramientas, la maquinaria, los métodos y procedimientos de trabajo, así como la estructura organizacional.
- Cuando el directivo extrema una necesidad de su área de trabajo

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

B. NECESIDADES ENCUBIERTAS.

La existencia de problemas es el punto de partida en la detección de necesidades encubiertas, ya que estas son la causa directa o indirecta de dichos problemas. debido a que son desconocidas, se requiere una investigación minuciosa para determinarlas.

Desgraciadamente no existe un procedimiento fácil para determinar necesidades de capacitación cada situación es particular y requerirá de determinadas observaciones, pruebas, análisis y deducciones.

El DNC es como un trabajo detectivesco hay que seguir cada indicación y comprobar cada fragmento de información (cuando es posible). Hay que examinar cada respuesta alternativa antes de sacar conclusiones, solo entonces podemos estar seguros de que todas las evidencias están sustentadas.

¿Qué necesidades tiene el I.M.S.S.?

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

Las competencias laborales en un marco de la capacitación actual

En la actualidad hemos empezado a escuchar con mayor frecuencia el concepto de competencia laboral , pero a ciencia cierta esto no es algo nuevo, empieza a tomar mucho auge en la década de los 80's en países como el Reino unido de la Gran Bretaña , los Estados Unidos de Norteamérica, Australia, Canadá y Francia cabe aclarar que este concepto esta íntimamente ligado con la educación y la capacitación basado en las mismas.

El mundo de hoy es, sin dudas, el mundo de las competencias. Tomando como referencia cualquiera de sus acepciones, se trata tanto de la necesidad de ser competentes, en el sentido de estar aptos, facultados, capacitados para un desempeño de éxito, como de la necesidad de ser competitivos, es decir, estar preparados para salir adelante, prevalecer sobre otros, emular con otros, ganar y aventajar. Esta última noción de competir, no siempre aceptada por todos en nuestro contexto, creo que no debe ser desechada en nuestros días, puesto que se distingue de la feroz competencia del mundo capitalista por el hecho de partir de principios éticos muy diferentes, inherentes a nuestro proyecto social. No obstante, especialmente en el mundo del empleo, en nuestro medio existe la competencia.

Las competencias "diferenciadoras" son las que distinguen a una persona con rendimiento superior de los individuos promedio. Como en un iceberg, los conocimientos y habilidades son los aspectos más visibles. Sin embargo, no suelen marcar la diferencia, sin embargo las actitudes son propias de cada ser humano. Las competencias se pueden clasificar en 3 grupos: Competencias Humanas, Competencias de negocio y competencias técnicas.

De acuerdo al diccionario de la Real academia de la lengua Española en su versión 1997, la primera connotación de competencia se relaciona con disputa y oposición, pero también en otro de sus significados representa idoneidad, aptitud de tal manera que hay una correspondencia con competente, adecuado y oportuno.

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con:enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

Existen otras definiciones sobre lo que es competencia laboral, y las describiremos según el país.

En México según el organismo establecido para normar las competencias Denominado CONOCER (Consejo de Normalización y Certificación de Competencia) estipula que es la "Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por si mismas para un desempeño efectivo".

En el modelo mexicano de normalización y certificación se estructura de la siguiente manera. Existe una Junta directiva: que esta formada por representantes de las dos cúpulas empresarios y trabajadores mas un presidente y un secretario técnico.

También existen los grupos técnicos que esta conformado por trabajadores expertos, asesores expertos y supervisores agregándose un coordinador, secretario y asesor técnico. Es importante reclacar que existe un apoyo permanente del sector educativo, esto es a través de los tecnólogos, investigadores, asesores expertos y los que se requieran para el desarrollo de las normas.

Pero después de ver lo que es el modelo, mexicano de normalización y certificación, la NTCL (Norma técnica de Competencia laboral) se define como el conjunto de habilidades y actitudes que son aplicados al desempeño de una función productiva a partir de los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo, que se pueden dividir en tres Básicas, Genéricas, Específicas. Resumiendo lo anterior lo clasificamos 5 aspectos fundamentales.

1. Lo que una persona debe ser capas de hacer .
2. La forma en que debe juzgarse si lo que hizo esta bien hecho.
3. Las condiciones en las cuales debe de demostrar su actitud.
4. Los tipos de evidencia necesarios para tener la seguridad de que lo que se hizo se realizo de manera consistente.
5. Elementos de actitudes requeridos.

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

Las evidencias que se pedirán deberán estar conformadas por evidencias (x):

1. Por desempeño.
2. De Conocimiento.
3. De Producto.
4. De Actitudes.

Para poder Certificarse en alguna competencia debe existir un proceso de Evaluación que debe consistir de tres aspectos que son Elaboración de un plan de evaluación.

- Integración de un portafolio de evidencias (x).
- Emisión de un juicio de Competencias.

Quiénes Son los participantes en el proceso de Certificación.

1. Candidato a Certificación
2. Centro de Evaluación y/o Evaluador independiente Independiente.
3. Organismo Certificador
4. Conocer.

¿Usted es competente en capacitación?

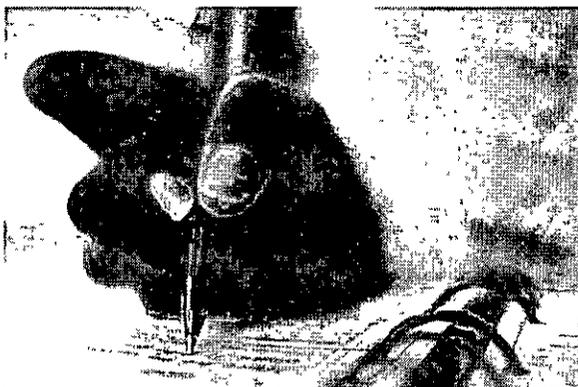
Ver Artículo :

La norma de diseño e impartición de cursos de capacitación

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

4. La Secuencia Instruccional.



ALCANCES:

- Origen de un programa de capacitación.
- El Diagnóstico en la elaboración de programas de capacitación.
- Sensibilización hacia la formación instruccional.

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

EL MODELO DE SECUENCIA INSTRUCCIONAL

La actividad de enseñar, implica al igual que cualquier otra actividad, la posibilidad de hacer el trabajo más eficiente a medida que se practica.

A continuación presentaremos una estrategia a la cual llamaremos MODELO DE SECUENCIA INSTRUCCIONAL, que incluye actividades que se efectúan antes, durante y después de la instrucción.

Esto es:

<i>Antes de la instrucción</i>	1.- Especificación de Objetivos Conductuales 2.- Preevaluación. 3.- Selección de Actividades de aprendizaje
<i>Durante la Instrucción</i>	4.- Instrucción
<i>Después de la instrucción</i>	5.- Evaluación

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

Como puede apreciar la actividad de enseñanza aprendizaje inicia en el "que vamos a enseñar", cual es el objetivo principal de nuestra intervención.

Los objetivos deben estar de acuerdo a los propósitos de su instrucción.

Robert Mayer define un objetivo como "...un propósito expresado en un enunciado que describe el cambio propuesto en el alumno..." Así que un objetivo conductual o instruccional debe expresar los cambios que se desean en nuestros participantes; el autor antes citado agrega "...el maestro trabaja a ciegas, hasta que no sepa que quiere que hagan sus estudiantes al final de la enseñanza..."

Las ventajas para manejar objetivos instruccionales son:

Redacte un objetivo instruccional

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

TAXONOMIA DE BLOOM

A continuación le presentamos verbos que se pueden utilizar siguiendo la taxonomía de verbos de Bloom, para clarificar actividades de tipo: Cognoscitivo, Psicomotriz y Afectivo

VERBOS DE TIPO COGNOSCITIVO

INFORMACION	COMPRENSIÓN	APLICACIÓN	ANALISIS	SINTESES	EVALUACION
Repetir	Interpretar	Aplicar	Distinguir	Planear	Evaluar
Registrar	Traducir	Emplear	Analizar	Proponer	Clasificar
Relatar	Reafirmar	Utilizar	Diferenciar	Diseñar	Seleccionar
Subrayar	Describir	Demostrar	Calcular	Formular	Escoger
Enumerar	Reconocer	Practicar	Experimentar	Construir	Medir
Enlistar	Expresar	Ilustrar	Probar	Crear	Descubrir
Reproducir	Ubicar	Operar	Comparar	Establecer	Estructurar
	Informar	Programar	Criticar	Organizar	Pronosticar
	Revisar	Convertir	Discutir	Elaborar	Detectar
	Identificar	Transformar	Diagramar	Explicar	criticar
	Ordenar	producir	Inspeccionar	Reconstruir	
	Exponer	Resolver	Examinar	Reorganizar	
		Ejemplificar	Catalogar	Resumir	
		Comprobar	Discriminar	Definir	
		Calcular	Destacar	Reacomodar	
		Manipular		Combinar	
				Compilar	
				Componer	
				Relacionar	

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

VERBOS DE TIPO PSICOMOTRIZ

IMITACION	MANIPULACION	PRECISION	CONTROL	AUTOMATIZACION	CREATIVIDAD
Repetir movimientos	Manipular herramientas	Realizar movimientos sincronizados	Coordinar los movimientos al manejar herramientas	Actuar con destreza y naturalidad al:	Solucionar problemas prácticos
Reproducir trazos	Manejar instrumentos	Manejar u operar herramientas o maquinana con destreza	Operar maquinanas	Manejar herramientas	Diseñar herramientas o maquinana
Manipulación	Seguir la secuencia de un proceso establecido	Elaborar materiales conforme a especificaciones	Corregir o rectificar procesos	Operar maquinana	Idear nuevos procesos
	Confeccionar			Utilizar instrumentos	Inventar nuevos pasos
	Elaborar			Realizar trazos o modelar	
	Construir				
	Bosquejar				
	Diseñar				
	Armar				
	Desarmar				

VERBOS DE TIPO AFECTIVO

RESPUESTA	VALORACION	ORGANIZACION
Participar	Analizar	Organizar
Desempeñar	Reconocer	Planear
Comunicar	Evaluar	Ordenar
Cumplir	Seleccionar	Preparar
accionar	Diferenciar	Prevenir
	Discriminar	
	Explicar	

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

5. HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS ACTUALES PARA FACILITAR PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE.



ALCANCES:

- Técnicas didácticas y materiales didácticos comunes.
- Manejo de herramientas tecnológicas.
- La PNL como herramienta para facilitar procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Tendencias en capacitación.

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

Una tendencia de la capacitación en el mundo actual tiene que ver con el mundo del Internet es lo que se le ha dado en llamar e-learning

Definiciones de E-learning:

- De Electronic Learning - Anglicismo, Neologismo.
- Es un nuevo concepto de educación a distancia en el que se integra el uso de las tecnologías de la información y otros elementos didácticos para la capacitación y enseñanza. El e-learning utiliza herramientas y medios diversos como Internet, intranets, CD-ROM, presentaciones multimedia, etc.

Es el conjunto de actividades necesarias para la creación y uso de un entorno de formación a distancia online mediante el uso de tecnologías de la información y comunicaciones. (educación en línea o aprendizaje electrónico): Modalidad de formación a distancia no presencial, o semipresencial, que utiliza las internet para su desarrollo.

¿Cómo funciona el e-learning?

El e-learning se enmarca en dos categorías: sincrónico y asincrónico. El e-learning sincrónico se asemeja al aula de clases, lo que significa que las clases tienen lugar en tiempo real y conecta a instructores y estudiantes por medio de audio y video o a través de una sala de chat.

El e-learning asincrónico le permite al estudiante acceder a una capacitación prediseñada en el momento que desee, trabajando a su propio ritmo y comunicándose con otros estudiantes vía e-mail. Algunas compañías se especializan en soluciones de e-learning que se ejecutan en los servidores propios de la compañía. Otras usan un modelo de proveedor de servicios de aplicaciones y se ocupan de todo el proceso, desde crear un curso de capacitación hasta de almacenar la información.

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

¿Cuáles son las ventajas del e-learning?

Tiempo y dinero. Considere cuanto gasta su compañía en enviar a sus empleados a cursos de capacitación, transporte, cuentas de hotel, llamadas telefónicas a casa, etc. E-learning elimina costos permitiendo a un especialista en Buenos Aires capacitar a un grupo entero en Madrid sin dejar la oficina. También ofrece mayor accesibilidad al instructor y mayor flexibilidad a los estudiantes.

El e-learning cuenta con:

lo mejor de las soluciones de los dos mundos: e-learning efectivo que combina el probado método de enseñanza tradicional con los ricos recursos de la enseñanza basada en computadora para crear una solución de capacitación atractiva y motivadora.

Flexibilidad en línea: enseñar y retener la información crítica que necesita, cualquiera sea y donde sea que la necesite, sin tener que abandonar nunca la oficina o a las personas que lo necesitan.

Interactividad en el mundo real: motivando a los estudiantes a ponerse manos a la obra en los laboratorios de simulación, les permite testear sus habilidades en un entorno simulado perfecto, incrementando la probabilidad de que recuerden lo que aprendieron y puedan aplicarlo posteriormente en el trabajo.

Aprendizaje personalizado: a través de un test de pre-ingreso que mide el conocimiento y el nivel de habilidad, cada experiencia de aprendizaje es personalizada para asegurar que recibió sólo la información que necesita.

Así como el E-learning ha revolucionado el conocimiento existen otras herramientas poderosas que han revolucionado el aprendizaje por ejemplo la PNL, la nemotecnia o el movimiento de lo que han llamado la alfabetización emocional.

Veamos

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

La mejor forma de asegurar un buen desarrollo de la sesión es prepararla de una manera adecuada. Además de conocer y estudiar el tema que se expondrá, el instructor debe:

1. Planear las actividades que se realizarán y sus respectivos tiempos.

2. Preparar con anticipación los apoyos didácticos necesarios.

3. Elaborar una guía del instructor.

Su tratamiento requiere de un especial cuidado, pero una vez atendidos asegura, como antes se indicó, el correcto desarrollo de la sesión. Hemos de tomar en cuenta que en el transcurso de las sesiones, la influencia de los factores que aparecen en a continuación son determinantes en las sesiones.

- Conductas del Instructor y del Grupo
- Medio Ambiente
- Apoyos Didácticos
- Técnicas Didácticas
- Dinámica del grupo
- Organización y desarrollo del Tema
- Clima laboral de la empresa
- Revisar las expectativas (antes, durante y después de la instrucción).

OTROS (trabaje con en instructor)

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

SISTEMAS REPRESENTACIONALES

Visualización



Imágenes construidas visualmente



Imágenes recordadas visualmente



Sonidos construidos



Sonidos recordados



Cinestesia
(Sentimientos y sensaciones del cuerpo)



Digital auditivo
(Diálogo interno)



RESPONDA A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

¿Cuándo estudia le gusta?

¿Cuándo platica con su pareja le gusta más?

¿Cuándo esta relajado le gusta?

¿Trabajando en un proyecto interesante lo hace mejor?

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

LA NEMOTECNIA

¿Que es nemotecnia?

La nemotécnica es una técnica que trata de fortalecer la memoria a través de la utilización de asociación de ideas, esquemas, ejercicios sistemáticos, repeticiones, etc.

Las técnicas nemotécnicas consisten, principalmente, en asociar los contenidos y estructuras que quieren retenerse con determinados emplazamientos físicos ordenados a conveniencia, tal y como se explica en las obras clásicas de la retórica y en los modernos manuales para el desarrollo de la memoria.

También se dice que es un Método para aumentar la memoria por medio de reglas. Generalmente las reglas tienden a establecer ciertas asociaciones. Por ejemplo dado cierto número de objetos durante un tiempo para recordarlos se trata de armar alguna oración que los vincule o asociar a acciones con ellos en un mismo hecho.

Por ejemplo, para recordar las palabras "Coche", "Plátano" y "Cristalera" puedes hacer una frase absurda con ellas:

"El coche resbaló con la piel de un plátano y fue parar a una cristalera que se rompió en mil pedazos".

Cuanto más inverosímil sea la historia, más fácil te será recordarla. Pero ése es sólo un ejemplo.

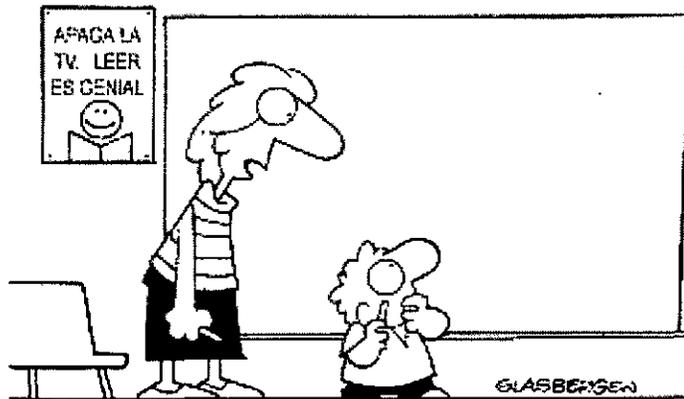


ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

6. Técnicas Didácticas y Materiales de Apoyo

Aquí no hay botones para hacer click.
Esto es una pizarra.



ALCANCES:

- Técnicas de uso más frecuente.
- Como seleccionarlas y utilizarlas.
- Ventajas y desventajas de las más utilizadas.
- Recomendaciones (presenciales)

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas



Una vez definidos los objetivos de aprendizaje, el maestro se enfrenta a la tarea de seleccionar las actividades mediante las cuales se facilitará el proceso de enseñanza aprendizaje; entre estas actividades se encuentran las técnicas que utilizará durante el proceso, para lograr los objetivos planteados.

Si las técnicas didácticas son un medio para lograr los objetivos, el instructor necesita conocerlas con sus ventajas, limitaciones, procedimientos y cuándo es más conveniente emplearlas.

En que consisten

Las técnicas didácticas consisten en actividades organizadas en forma tal, que faciliten el proceso y la consecución de los objetivos didácticos. Propician la cooperación, la creatividad, el respeto y la responsabilidad de los alumnos durante el proceso de enseñanza aprendizaje; asimismo son el enlace entre los alumnos, el contenido y el docente.

Su clasificación

A partir del estudio científico de la dinámica de grupos se han ido desarrollando diferentes técnicas para favorecer la interacción grupal que aunadas a las tradicionales formas de enseñanza, estas herramientas nos dan un panorama amplio y variado, entre ellas tenemos:

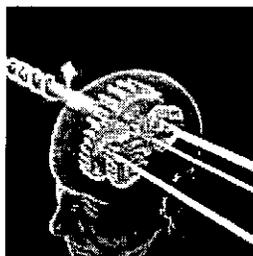
ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

- Simposio
- Congreso
- Mesa redonda
- Panel
- Entrevista pública
- Entrevista privada
- Diálogo o debate público
- Discusión en grupo
- Corrillos
- Sesiones de cuchicheo o diálogo simultáneo
- Philips 6/6
- Plenario o foro
- Asamblea
- Seminario
- Estudio de casos
- Escenificación
- Tormenta de ideas
- Diálogo frente al público
- Demostración ejecución
- Preguntas exploratorias
- Juegos de negocios
- Juegos vivenciales

Algunas de ellas no parecen suficientemente conocidas.

Para fines de nuestro curso, el instructor explicará y recomendará cuales son las más favorables para el área de informática; se explicarán con cierta detención las que consideramos más funcionales y eficaces, lamentablemente el tiempo de en nuestro taller es breve y solo viviremos unas cuantas de ellas.



ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

Se clasifican en

PARTICIPATIVAS Y RECEPTIVAS



Receptivas: como su nombre lo indica, los integrantes del grupo reciben la información siendo escasa su participación activa.

Participativas: promueven la intervención activa de todos por medio de preguntas, aportaciones, análisis y conclusiones, incrementando la retención, la creatividad y por lo tanto el aprendizaje.



TECNICAS RECEPTIVAS

LA CONFERENCIA

Es la exposición oral que hace un ponente, de un tema en determinado tiempo.

Ventajas:

- Proporciona bastante información en poco tiempo.
- Permite la explicación de conceptos, procedimientos, hechos y fenómenos que son difíciles de captar.
- Presenta una visión general de un tema en particular, facilitando la integración de conocimientos.
- Tiene las siguientes limitaciones:
- Restringe la participación del grupo
- Propicia la comunicación unidireccional: maestro > alumno.

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

Esta técnica resulta de utilidad cuando:

- Las normas, intereses e interacción grupal permiten la atención en una situación de comunicación unidireccional.
- El docente cuenta con la información suficiente, un gran deseo de transmitirla y alta capacidad para comunicar.
- Existe identidad entre el grupo, el tema y el expositor.
- El grupo es muy numeroso, lo que no hace posible la participación abierta de cada uno.

EL SIMPOSIO.

Es el conjunto de exposiciones verbales presentadas por un equipo de especialistas sobre diferentes facetas de un tema. El tiempo y las presentaciones los coordina un moderador.

Ventajas

- La información se presenta de manera sistemática y sin interrupciones.
- Los temas complejos se pueden dividir lógicamente.
- Las repeticiones son mínimas.
- Se obtiene información especializada sobre un tema.
- Las presentaciones son formales y precisas.

Limitaciones

- Requiere de especialistas
- Con frecuencia, el tiempo no se controla
- Al inicio la comunicación es unidireccional y solo al final se abre la participación del grupo.

Esta técnica es de utilidad para:

- Presentar información básica, ya sea de hechos o de puntos de vista.
- Presentar un tema completo dividido en:
 - sus partes en forma lógica
 - diferentes puntos de vista
 - alternativas de solución a un problema
- Involucrar a todos cuando el grupo es numeroso, lo que impide la participación activa e intensa de cada uno de los asistentes.

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

EL PANEL:

Es la reunión de un grupo de expertos en un tema específico con el fin de dar respuesta a cuestionamientos de los participantes, presentados directamente por ellos a través de un moderador.

Ventajas

- Favorece la confrontación de las opiniones de los especialistas.
- Por su dinamismo, propicia el interés de los participantes.
- Permite obtener la información de expertos.

Limitaciones

- Si no existe una organización adecuada para las participaciones, se crea confusión y no se llega a conclusiones, o éstas son incorrectas.
- Propicia la competencia entre los expositores.

Esta técnica es de utilidad para:

- Estudiar un tema o problema delante de un grupo.
- Exponer diferentes puntos de vista acerca de un tema determinado.
- Actualizar información.

LA MESA REDONDA:

Un grupo de diez personas como máximo, coordinadas por un moderador, discute un tema ante un auditorio que escucha la disertación.

Ventajas

- Permite la libre discusión o intercambio de ideas.
- Propicia la participación de todos los integrantes de la mesa.
- Se comparte la responsabilidad, ya que requiere previa reflexión y recolección de datos por los integrantes de la mesa.

Limitaciones

- Puede dispersar la responsabilidad
- No cuenta con estructura definida

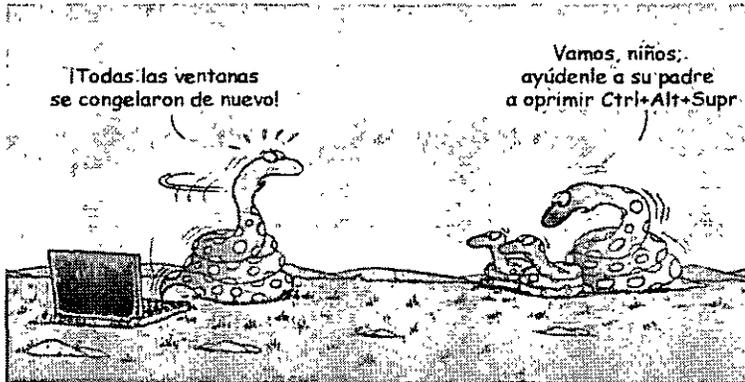
Esta técnica resulta de utilidad cuando:

- Existe o se puede crear heterogeneidad de intereses y de opiniones para que la discusión sea vivaz y enfocada desde diferentes puntos de vista.
- Las condiciones son tales, que el grupo como un todo discuta racionalmente un tema controvertido.

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

TÉCNICAS PARTICIPATIVAS



LA TORMENTA DE IDEAS:

Conocida también como promoción de ideas. Consiste en la interacción de un grupo pequeño en el cual se presentan ideas sin restricción ni limitaciones.

Ventajas

- En poco tiempo se obtiene gran cantidad y variedad de ideas.
- Se obtienen mayores alternativas de solución para un problema.
- Estimula la creatividad de los participantes.
- Propicia la apertura y respeto hacia otras ideas y personas.
- Se favorece la cohesión grupal.

Limitaciones

- Se puede presentar el desaire y/o la mofa de las ideas de algunos participantes o incluso de sus personas.
- Se puede favorecer la dispersión, la confusión y el desorden.

Esta técnica resulta de utilidad cuando:

- El grupo está integrado por personas que se conocen bien como para expresarse con libertad.
- El grupo es maduro.
- La atmósfera grupal permite la libertad de expresión.
- Las ideas que se aportan se reciben por las ideas mismas sin importar el status de quien las presenta.
- El tema o problema tienen soluciones alternativas.
- Se cuenta con tiempo suficiente para tratar el tema exhaustivamente y sin tensiones.

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas



LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN:

La técnica consiste en la división de un grupo grande en otros más pequeños, para que analicen e intercambien puntos de vista sobre un tema dado; en cada uno de los subgrupos se designa a un secretario que registre lo tratado en el equipo.

Ventajas

- Favorece la participación de todos y cada uno de los integrantes del grupo.
- Se comparten el trabajo y la responsabilidad.
- Se facilita la obtención de acuerdos rápidos.
- Se obtienen diferentes puntos de vista al analizar un tema.

Limitaciones

- Puede producir enfrentamientos entre algunos participantes.
- El uso de la palabra se puede centrar en unas cuantas personas.
- Puede conducir a conclusiones falsas por el desconocimiento de alguna información de parte del corrillo.

Esta técnica resulta de utilidad para:

- Estimular al grupo para actuar.
- Propiciar la participación de todos los integrantes.
- Favorecer la cooperación a través del intercambio de ideas.

Los pasos a seguir para su aplicación son:

- Señalar temas y tiempo de discusión
- Dividir al grupo en equipos de 3 a 7 personas.
- Indicar a cada equipo que nombre un secretario, quien anotará lo fundamental de la discusión y posteriormente lo informará de lo tratado.
- Resumir y comentar las opiniones de todos los subgrupos, vinculando ésta con los objetivos propuestos y, a la vez, analizando la dinámica de los subgrupos.

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

PHILIPS 6/6

Esta técnica consiste en la división de un grupo grande en equipos de seis personas con objeto de que se expresen todos y cada uno sobre un tema dado durante seis minutos.

Ventajas

- Asegura la participación de cada uno de los miembros de un grupo grande.
- Favorece el pensamiento concreto.
- En poco tiempo se obtienen enfoques y opiniones de todos.

Limitación

- No se presta para la discusión de los temas.
- En ocasiones, el tiempo es demasiado corto para grupos muy grandes (arriba de 60 personas).

Esta técnica resulta de utilidad para:

- Obtener mucha información en poco tiempo.
- Sondar los intereses y/o conocimientos del grupo.
- Conocer rápidamente la opinión del grupo sobre un evento, programa, procedimiento, propuestas, etc.

Los pasos a seguir para su aplicación son:

- Se divide al grupo en equipos de seis personas
- Se solicita a cada subgrupo que nomine a un secretario que será quién de al gran grupo un resumen de lo tratado.
- Se señala el tema delimitándolo perfectamente
- Se indica a los subgrupos que cada persona cuenta con un minuto para expresarse.
- Se marca el tiempo de inicio de la actividad y se suspende exactamente a los seis minutos.
- Se reintegra el grupo a fin de que cada subgrupo -a través de su secretario- informe sus puntos de vista.
- Se hace una síntesis general de las aportaciones de los subgrupos.



ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

LAS ESCENIFICACIONES o DRAMATIZACION

Esta técnica también recibe los nombres de sociodrama y de dramatización. Consiste en la interpretación "teatral" de una situación hipotética o real por dos o más personas ante el grupo.

Ventajas

- Libera las inhibiciones
- Es flexible, permisiva y favorece la experimentación.
- Establece una experiencia común que da pie para la discusión
- Crea conciencia de un problema o situación
- Identifica alternativas de solución
- Despersonaliza las situaciones problemáticas que causan ansiedad.
- Acrecienta la participación y el interés
- Es fácil de planear y de ejecutar.

Limitaciones

- La escenificación se puede desviar de su objetivo
- Puede generar burla, ridiculización u otros conflictos emocionales.
- Puede presentarse inhibición por algún(os) miembro(s) del grupo.

Esta técnica resulta de utilidad para:

- Indagar más profundamente sobre un problema específico
- Enfatizar dramáticamente una faceta, en especial, de algún problema.
- Ensayar alternativas de solución de un problema hipotético pero afín a la realidad.
- Sensibilizar en un problema específico y estimular la búsqueda de su solución.
- Propiciar mayor objetividad.
- Favorecer la empatía.

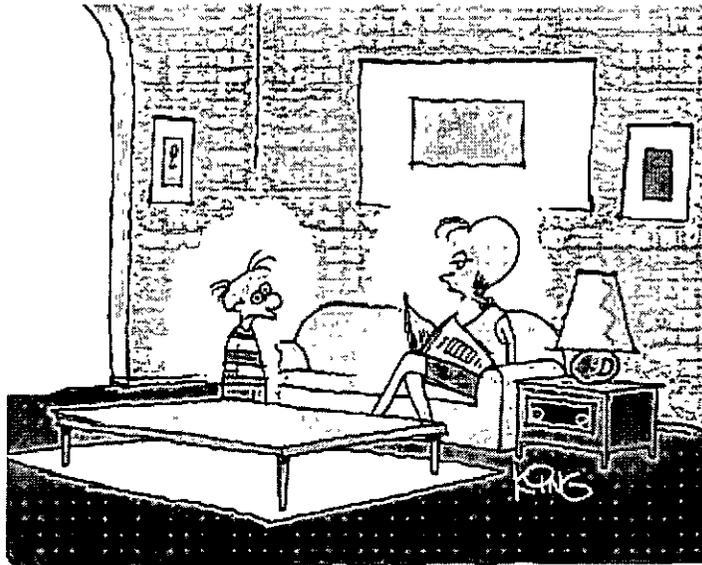
Los pasos a seguir para su aplicación son:

- Seleccionar la situación; para esto, el instructor describe la situación a representar, o bien, indica al grupo que la seleccione.
- Decidir si los papeles a representar serán muy estructurados o poco estructurados.
- Seleccionar los actores, solicitados voluntarios para la representación.

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

- Asignar papeles. Es conveniente que esta distribución la realicen los propios actores; sin embargo el instructor debe disuadir de que los papeles que representen los asuman personas que los tienen en la vida real.
- Otorgar a los actores unos minutos para la preparación de la representación, y si es necesario, para un breve ensayo, sin que sea presenciado por el grupo.
- Representar ante el grupo la situación planeada en un lapso de cinco a quince minutos. Una vez que los puntos importantes se hayan ilustrado, se puede interrumpir.
- Para finalizar, todo el grupo, incluyendo a los actores, comentan la representación, considerando: aspectos emotivos, repercusiones de situaciones similares a la representada, y acciones para evitar o favorecer situaciones similares.



**"No, no te bajamos de la red;
naciste."**

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

EL ESTUDIO DE CASOS.

El maestro señala los casos de estudio y propicia un ambiente adecuado para su discusión guiando el proceso de enseñanza-aprendizaje, para que los participantes descubran por sí mismos las ideas más significativas para ellos.

Ventajas

- Permite presentar a todo el grupo la misma información
- Favorece el libre intercambio de opiniones
- Favorece el interés por el involucramiento personal o identificación con el caso de estudio.
- Permite reflejar situaciones de la vida real
- Estimula la búsqueda de alternativas de solución

Limitaciones

- Requiere de mucho tiempo
- A veces, es necesario para su estudio tiempo fuera de aula
- En algunos casos las respuestas son muy diversas, ya que al presentarse información incompleta, las inferencias que hacen los participantes están sujetas a sus propios marcos referencias.

Esta técnica resulta de utilidad para:

- Analizar aspectos de derecho, administración, medicina, negocios, trabajo social y comportamiento
- Desarrollar una capacidad creativa y de toma de decisiones.

Los pasos a seguir para su aplicación son:

- Se redacta el informe de un caso, de preferencia breve, con la información necesaria para señalar un punto en especial. El caso puede ser tomado de la vida real, o bien, asociando fragmentos de material impreso con experiencias u observaciones del instructor.
- Se incluyen instrucciones específicas sobre lo que se espera del participante
- Se anexan preguntas con relación al caso
- Se analiza éste individualmente, en forma breve.
- Para esto, se reparte un ejemplar del caso a cada participante
- Se analiza en subgrupos, solicitando que analicen los hechos del caso

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

Para esto, el maestro indica al grupo que:

- Busquen el verdadero problema respondiendo a preguntas tales como: qué, quién, cómo, cuándo, dónde, por qué
- Reúnan los hechos eliminando las conjeturas
- Evalúen los hechos
- Desarrollen posibles soluciones
- Seleccionen la mejor solución y describan su aplicación
- Se analizan las respuestas de los subgrupos en el grupo total; se concluye
- Se analiza la dinámica dada en los subgrupos

Papi, ¿y qué programa usa Dios para hacer salir el sol todas las mañanas?



CÓMO SELECCIONARLAS

Considerar los objetivos planteados para el programa, el curso, o el tema específico. Ya que toda actividad de capacitación se realiza en función de los objetivos instruccionales, se requiere su consideración, delimitando los niveles de aprendizaje motor, cognoscitivo o afectivo, y grados que se pretenden alcanzar.

Se deben **revisar** los temas a tratar. Para seleccionar adecuadamente la técnica que facilita mejor la enseñanza - aprendizaje de un tema en especial, es necesario revisar éste, para que la técnica sea acorde con su estructura, densidad y versatilidad, y se presente al grupo de la manera más interesante y atractiva.

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

Cotejar los recursos humanos, técnicos y materiales con que se cuenta, ya que de acuerdo con las características del instructor, una técnica puede ser más apropiada que otra. Algunas técnicas requieren mayores recursos que otras, por lo que es necesario verificar su existencia, su disponibilidad y en especial, las características del lugar físico que requiere una técnica

Equilibrar la teoría y la práctica. Con esto se favorece la congruencia y sistematización del aprendizaje. Analizar las características de la población a capacitar. El grado de escolaridad, el sexo, la edad, la antigüedad en el puesto, en la empresa, el nivel jerárquico, son variables a considerar en la elección de las técnicas.

Examinar sus costos. Reflexionando si al emplear una técnica determinada, su costo es una inversión o un gasto de acuerdo a los beneficios que reportará

Analizar sus ventajas y desventajas. Buscando la técnica que permita lograr los objetivos con mayor eficiencia y el modo de neutralizar o disminuir sus desventajas.



ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

APOYOS DIDÁCTICOS

En términos generales los apoyos didácticos, son todos aquellos materiales que sirven al instructor para llevar a acabo la capacitación; en este sentido, cualquier medio o forma de presentación que el grupo pueda ver, oír, y sentir son considerados materiales de apoyo didácticos.

Estos materiales se utilizan para facilitar la comunicación y la comprensión de datos, ideas, principios, conceptos, y para estimular las reflexiones.

LOS MÁS FRECUENTES SON:

PIZARRÓN

GIS Y BORRADOR

PIZARRON BLANCO O PINTARRON

PLUMINES DE AGUA (los permanentes, no recomendables para pizarrón blanco)

RETROPROYECTOR DE ACETATOS

ACETATOS

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

PANTALLA

ROTAFOLIO

FRANEOLOGRAFO

VCR (videocassetes)

T.V.

CAMARA DE VIDEO

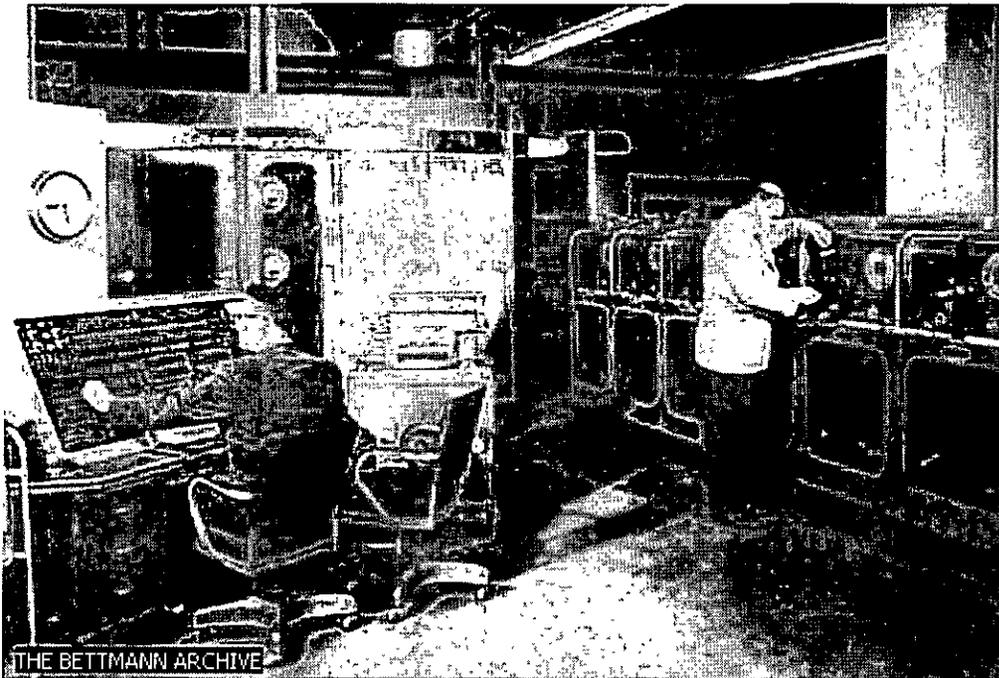
MANUALES DEL PARTICIPANTE



ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

7. Laboratorio Instruccional



ALCANCES:

- Práctica de cómo impartir un curso profesional
- Retroalimentación instruccional.
- Registro en video.
- Elaboración de guía instruccional y material de apoyo

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

LA PEDAGOGIA DE ADULTOS

La teoría de que los adultos no pueden aprender con la misma facilidad de los niños ha sido desmentida por las modernas ciencias de la investigación pedagógica. Los adultos pueden aprender eficazmente a cualquier la edad. Sin embargo, la forma en que aprenden los adultos difiere en forma notable de como aprenden los niños.

Estos son algunos puntos que deben tomarse en cuenta.

EL NIÑO

- Estudia porque el sistema escolar se lo impone.
- Los maestros señalan las materias de estudio.
- Su concepto del tiempo es largo e indefinido.
- Su experiencia es estrecha.
- Ve al maestro como figura de autoridad, tiende a sometersele.
- Su mente se halla poco contaminada de prejuicios.
- Es maleable, dócil
- Aprenden algo porque alguien les ha dicho que deben hacerlo.

ADULTO

- Deben desear aprender.
- Aprenden solamente cuando sienten la necesidad de hacerlo.
- Son prácticos en su enfoque de aprendizaje.
- Desean saber en que les va a ayudar esa capacitación ahora.
- Su atención es firme y puede permanecer concentrado, largo tiempo.
- Desarrolla resistencias ante los cambios.



ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

-LEY DE LA PLURALIDAD.

-LEY DE LA RESISTENCIA AL CAMBIO.

-LEY DE LA TRANSFERENCIA.

MODOS DE APRENDIZAJE

Las cuatro grandes áreas de aprendizaje se dan en:

- Las actitudes
- Las conductas
- Los conocimientos
- Las habilidades



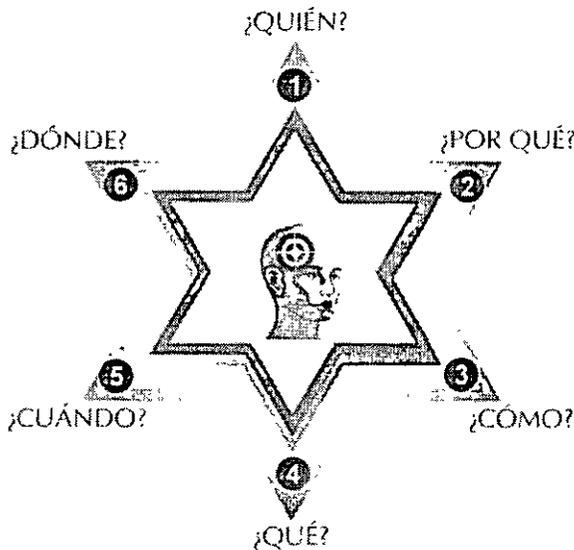
ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

Cualidades de un instructor

Es deseable que quienes capacitan cuenten con las siguientes características, o bien que estén conscientes de sus carencias en este sentido:

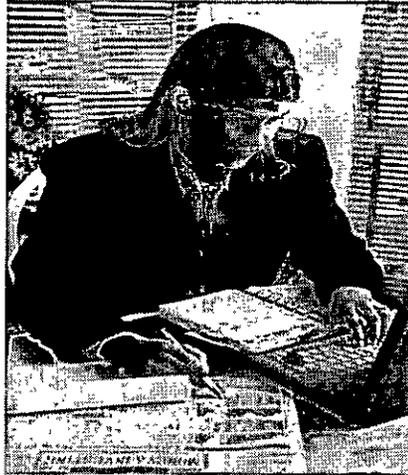
- Autenticidad
- Expresión verbal, clara sencilla y precisa.
- Capacidad de análisis y de síntesis.
- Interés por su trabajo y por el grupo que conducen.
- Capacidad para despertar y conservar la atención grupal.
- Capacidad para establecer buenas relaciones interpersonales.
- Habilidad para integrar a los grupos y concluirlos a los objetivos propuestos.
- Capacidad y hábitos de escucha.
- Facilidad para manejar situaciones imprevistas.
- Creatividad.
- Entusiasmo.
- Prevención para adelantarse a los acontecimientos y a los problemas.
- Orden para coordinar los elementos humanos, materiales y técnicos antes y después del desarrollo de los programas.
- Sentido de comprensión y análisis humano, para comprender a las personas como tales y después como sujetos de capacitación.
- Análisis para confrontar y verificar hechos reales con lo planeado y sugerido en capacitación.
-



ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

PUNTOS DÉBILES DE LOS INSTRUCTORES



ANTES DEL PROGRAMA

- Falta de planeación
- Muchos expositores confían demasiado en su experiencia y no programan bien la materia que deben exponer.
- Además del programa general de la materia el instructor debe preparar, con tiempo cada tema en particular.
- En muchos casos bastara con anotar en una tarjeta los puntos clave de que se compone el tema que va a exponer o la operación que desea enseñar.

MALA PLANEACIÓN DE TRABAJO EN GRUPOS

- Es un deber del expositor preparar bien el trabajo que debe realizar por cuenta propia individualmente o en grupos, el cual debe tener una relación lógica con lo que se planteo en la instrucción.
- No se debe dar trabajo al grupo por el simple fin de llenar tiempo libre. toda tarea que se le encomienda debe ser cuidadosamente planeada, y su fin debe ser el de reafirmar los conocimientos que se impartieron.

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

PLATICAR DEMASIADO.

- Las pláticas informales son un medio muy útil para despertar el interés, pero abusar de este tipo de plática es perjudicial.
- Se debe desechar la palabrería hueca, que fomenta más el "ego" del expositor que el aprendizaje de los participantes.
- Es útil que al final de la instrucción el expositor se pregunte: le robe tiempo a los participantes?....,
- Conteste preguntas que estaban fuera de lugar.
- Hablé con el lenguaje apropiado..... ?
- No utilizar la actividad de un grupo
- No utilizar la ayuda que puede obtener del grupo y al mismo tiempo hacer productiva esa actividad, representa un grave error. por ejemplo: es útil que los miembros del grupo intercambien sus trabajos para que se evalúen unos a otros en un ejercicio y que el instructor solo resuelva y subraye los más relevantes.
- No debe tener en cuenta diferencias concretas de los participantes
- Por lo general el expositor fija su atención en solo dos categorías: los participantes muy brillantes o los que molestan con intervenciones tontas, el participante común y corriente suele pasar inadvertido. para evitar este error debe esforzarse por hacer que todas las personas participen activamente en la exposición, y que el mensaje llegue a todos con la suficiente efectividad para que se logren los resultados deseados.

EXCESO DE PREGUNTAS RUTINARIAS

- La técnica de preguntas es un instrumento didáctico muy útil, las preguntas deben ser planeadas de antemano y jamás abusar de su uso.
- El instructor debe aprovechar las respuestas que den los participantes, para profundizar mas en el tema y sembrar inquietudes por la investigación.
- Las preguntas que se salgan del tema, deben responderse brevemente y atenderlas individualmente, fuera de la hora de sesión.
- Hablar solo de su propia experiencia
- Las anécdotas personales pueden dar agilidad a la exposición, pero evitando abusar de ellas.
- Es mucho más efectivo estimular a los participantes para que comuniquen su propia experiencia, teniendo cuidado de seguir el plan trazado, ya que la improvisación en esta materia puede llevar al grupo a la discusión de cosas impropias, intrascendentes o improductivas.
- Nunca mostrar su enojo
- El instructor debe ser una persona con la suficiente estabilidad emocional que le permita no mostrar su enojo durante el proceso de enseñanza.
- Cuando un expositor pierde el dominio de si mismo, se convierte en blanco fácil de los participantes perturbadores.

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

- Si en alguna ocasión se enoja, debe contenerse y no regañar mientras sienta los efectos de su enojo.
- No tener sentido del humor; el instructor debe mantener la disciplina del grupo, sin embargo conviene, de vez en cuando, fomentar situaciones que permitan al auditorio pequeños desahogos, sobre todo, si esta formado por gente joven y debe evitar tomar demasiado en serio todo.

DESPUÉS DEL PROGRAMA

- No hacer una evaluación crítica
- El instructor, después de cada sesión debe autocriticarse sobre su actuación y permitir la crítica exterior (la más válida) para poder apreciar sus diferencias y errores cometidos y de esta forma evitarlos en los siguientes cursos.
- No dar un seguimiento a la capacitación
- No considerar seriamente las evaluaciones de los participantes.
- Descuidar comentarios que pudieran no agradar al instructor.

NO OLVIDAR

1. Ser competente en la materia a impartir.
2. Dominar las técnicas de instrucción.
3. Desarrollar facilidad para originar recursos (improvisación) sobre la marcha.
4. Tener el hábito de la evaluación.
5. Tener el deseo de enseñar
6. Tener la habilidad para desarrollar buenas relaciones humanas.



ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

Con enfoque en competencias y Técnicas Pedagógicas Avanzadas

BIBLIOGRAFÍA

Barry J. Smith y Brian L. Delahaye *EL ABC DE LA CAPACITACIÓN*
Edit. Mc. Graw Hill

Rodríguez Estrada, Mauro *FORMACIÓN DE INSTRUCTORES.*
Edit. Mc Graw Hill

Rodríguez Estrada, Mauro *PSICOLOGÍA DEL MEXICANO EN EL TRABAJO*
Edit. Mc. Graw Hill

Robert L. Graig y Lester R. Bittel *MANUAL DE ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO DE PERSONAL*
Edit. Diana

S.T. y P.S. *PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD.*
México 1990-1994

Acevedo, Alejandro / Andueza, María
DINÁMICAS DE GRUPOS EN LA EDUCACIÓN
Edit. Anuiés

Antunez, Celso *TÉCNICAS PEDAGÓGICAS EN LA DINÁMICA DE GRUPO*
Edit. Kapeluz

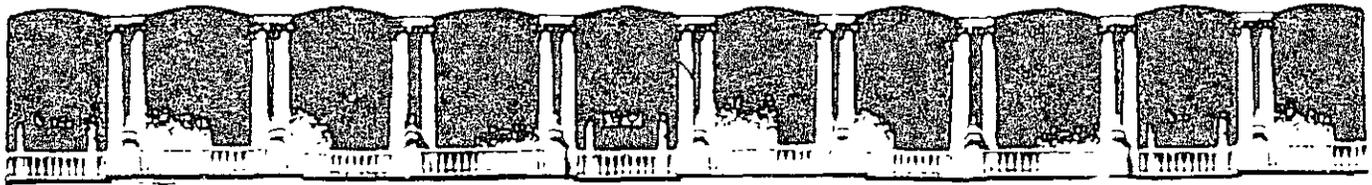
Díaz, Guerrero *PSICOLOGÍA DEL MEXICANO.*
Edit. Trillas 1991

Johannot, Henri *EL INDIVIDUO Y EL GRUPO / LAS RELACIONES INTERHUMANAS.*
Edit. Aguilar.

Marvin, E. Shaw *DINÁMICA DE GRUPO.*
Edit. Herder 1986

Masoneuve, Jean *LA DINÁMICA DE LOS GRUPOS PEQUEÑOS.*
Edit. Nueva Visión. 1987.

Meigniez *EL ANÁLISIS DE GRUPOS*
Edit. Marova 1977



FACULTAD DE INGENIERIA U.N.A.M.
DIVISION DE EDUCACION CONTINUA



DIVISIÓN DE EDUCACIÓN
CONTINUA Y A DISTANCIA

ACTUALIZACIÓN DE INSTRUCTORES

CI 14

TEMA

ANEXOS

EXPOSITOR: LIC. ARMANDO RAMÍREZ BARRERA
DEL 2 AL 4 DE JULIO DE 2008-06-25
IMSS DELEGACIÓN MICHOACÁN
HOTEL CAMPESTRE HACIENDA CARACHA
ZIRACUARETIRO, MICHOACÁN

No.	Objetivos de Aprendizaje	Contenidos de Aprendizaje	Tiempo Aprox.	Técnicas Instruccionales	Materiales	Medios Didácticos	Instrumentos de Evaluación	Evidencias de Aprendizaje
2.								
3.								
4								
5								



CARTA DESCRIPTIVA

CURSO: _____

INSTRUCTOR: _____

FECHA DE ELABORACIÓN: _____

LUGAR : _____

FECHA de curso.

HORA: _____

OBJETIVO INTRUCCIONAL:	
ALVANCES	

TIEMPOS	TEMAS Y SUBTEMAS	OBJETIVOS PARTICULARES	ACTIVIDADES Del instructor	ACTIVIDADES De los participantes	TÉCNICAS DIDÁCTICAS	MATERIAL DIDÁCTICO	EVALUACIÓN Y BIBLIOGRAFÍA



TIEMPOS	TEMAS Y SUBTEMAS	OBJETIVOS PARTICULARES	ACTIVIDADES Del Instructor	ACTIVIDADES De los participantes	TÉCNICAS DIDÁCTICAS	MATERIAL DIDÁCTICO	EVALUACION Y BIBLIOGRAFÍA



TIEMPOS	TEMAS Y SUBTEMAS	OBJETIVOS PARTICULARES	ACTIVIDADES Del instructor	ACTIVIDADES De los participantes	TÉCNICAS DIDÁCTICAS	MATERIAL DIDÁCTICO	EVALUACION Y BIBLIOGRAFÍA



BIBLIOGRAFIA

NÚMERO	BIBLIOGRAFÍA BÁSICA O DE TEXTO	NÚMERO	BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA O DE APOYO Y ELECTRÓNICA
1		6	
2		7	
3		8	
4		9	
5		10	