



FACULTAD DE INGENIERÍA UNAM
DIVISIÓN DE EDUCACIÓN CONTINUA

CURSOS INSTITUCIONALES

TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS



Del 12 al 14 de Septiembre de 2006

APUNTES GENERALES

CI - 112

Instructora: Lic. Luz María Salcedo Hernández

SKY

Septiembre de 2006

IMPARTIR CURSOS DE CAPACITACIÓN GRUPALES Y PRESENCIALES

CONTENIDO

IMPARTIR CURSOS DE CAPACITACIÓN GRUPALES Y PRESENCIALES	PÁGINA
Objetivo Especifico	3
Preparar las sesiones de capacitación	3
Conducir el proceso de capacitación	9
Bibliografía	

“TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS”

Introducción:

La pericia en la impartición de un curso es una de las claves críticas de éxito en el aprendizaje de un participante
Anónimo

La impartición de cursos de capacitación grupales y presenciales, es un proceso educativo, estructurado y sistemático que consiste en la transmisión de conocimientos, habilidades o aptitudes del Facilitador hacia los participantes para que manifiesten determinadas formas de comportamiento descritas en el objetivo general y los específicos del curso.

La planificación es una de las etapas clave de la capacitación; Por ello que se deben realizar paso a paso todas las actividades ha desarrollar durante una o varias sesiones de capacitación, y hay que preparar cada uno de los temas de las sesiones, el equipo y material didáctico ; todo esto desde el inicio del curso; pues la mayoría de los problemas que se presentan en las sesiones de capacitación son consecuencia de la confusión y de la falta de una logística adecuada; estos problemas pueden evitarse con una planeación adecuada al tipo de evento. La preparación de un programa de capacitación, una lista de equipo y material de apoyo, son la manera óptima de asegurarse que sus planes desde el inicio y para cada sesión sean operables.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Proporcionar los parámetros que permitan identificar la competencia del candidato en la función de impartir de cursos de capacitación presenciales y grupales.

1 Preparar las sesiones de capacitación

Para la impartición de cualquier curso de capacitación se requiere un plan de las actividades que se realizarán durante cada una de las sesiones del curso. Dicho plan de sesión es un documento del instructor que le sirve como guía para el desarrollo de la impartición del curso tiene las siguientes características:

1.1 El plan de la sesión está elaborado de acuerdo con el resultado de aprendizaje previstos en los objetivos

El plan de sesión es una estrategia detallada y ordenada de las habilidades, destrezas y conocimientos que el participante dominará para alcanzar los objetivos de aprendizaje; es decir; el plan de sesión es un instrumento que organiza, relaciona y describe los elementos del proceso enseñanza- aprendizaje en orden y tiempo.

“TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS”

El plan de sesión resume el proceso de enseñanza-aprendizaje y facilita la conducción de las sesiones de capacitación, al proveer al instructor un mapa de trabajo con la distribución temática, actividades y tiempo programado de las acciones que realizará.

Para la elaboración del plan de sesión, es conveniente tomar en cuenta las siguientes tareas.

- a Determinar lo que se espera de los participantes al finalizar la sesión, en razón de los objetivos de aprendizaje de la misma.
- b Organizar las actividades a realizar en las sesiones para garantizar el logro de los objetivos y el resultado de aprendizaje.
- c Seleccionar adecuadamente las actividades y técnicas de instrucción en base a los objetivos.
- d Seleccionar los recursos didácticos y elaborar los materiales necesarios para realizar las actividades planeadas.
- e Determinar y establecer las técnicas e instrumentos para la evaluación del aprendizaje.
- f Definir el tiempo requerido para el desarrollo de los temas, actividades y por consecuencia, el cumplimiento de los objetivos.
- g Prever las contingencias surgidas durante el desarrollo de la sesión.
- h Posibilitar que los participantes logren en el menor tiempo y con el mejor aprovechamiento los objetivos de aprendizaje.

**Importante**

El plan de la sesión se elabora de acuerdo con los resultados de aprendizaje previstos en los objetivos

Ejercicio 1.1**Instrucciones**

Elabore el plan correspondiente a la primera sesión de acuerdo a los objetivos de aprendizaje descritos en su guía de instrucción, apóyate en la que desarrollada en la Unidad

1.

“TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS”

Evaluación 1.1

Tema: El plan de la sesión está elaborado de acuerdo con el resultado de aprendizaje, previsto en los objetivos.

La evaluación se realizara de acuerdo a la revisión de los objetivos y su correspondencia con el plan de sesión, de acuerdo a la guía de instrucción.

Contenido temático	Objetivos de aprendizaje	Plan de sesión	
		SI	NO
Tema 1			
Tema 2			
Tema 3			

1 2 El contenido del plan de la sesión enuncia: los objetivos del curso, los objetivos de la sesión, sus contenidos, la duración, el material de apoyo a utilizar, los requerimientos humanos, materiales y equipo, las actividades a desarrollar, las técnicas instruccionales a emplear y la forma de evaluación.

La estructura del plan de sesión debe contener:

- ◆ **Objetivos del curso:** Son la definición del tipo de comportamiento esperado, en términos de conocimientos, habilidades o actitudes, que el participante deberá alcanzar al finalizar la sesión y curso.
- ◆ **Objetivos de la sesión:** Son la definición de la conducta final esperada, que el participante deberá mostrar al término de la sesión.
- ◆ **Contenidos:** Es el resultado de las necesidades de conocimientos, habilidades o actitudes, a través de las cuales se alcanza el objetivo de aprendizaje de la sesión.
- ◆ **Duración:** Es el indicador del tiempo de duración de la sesión y se indica para cada una de las actividades que habrán de desarrollarse.
- ◆ **Material de apoyo:** Son todos aquellos elementos físicos utilizados por el instructor y los participantes que generan la participación y la dinámica grupal durante la sesión.

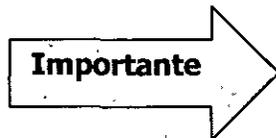
"TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS"

- ◆ **Requerimientos humanos:** Son aquellos apoyos humanos que el instructor empleara durante las actividades de la sesión.

- ◆ **Actividades a desarrollar:** Son el conjunto de temas y subtemas que describen paso a paso las actividades intencionadas para garantizar el objetivo deseado.

- ◆ **Técnicas instruccionales:** Son las herramientas didácticas que utiliza el instructor para reforzar o concretar el objetivo de aprendizaje planteado para cada tema o subtema.

- ◆ **Evaluación:** Son los recursos evaluativos que el instructor utiliza para verificar si los objetivos de aprendizaje se han satisfecho y para ejecutar rectificaciones ante cualquier diferencia.

**El contenido del plan de la sesión debe contener:**

- ❖ Los objetivos del curso
- ❖ Los objetivos de la sesión
- ❖ Los contenidos
- ❖ La duración
- ❖ El material de apoyo a utilizar
- ❖ Los requerimientos humanos
- ❖ Materiales y equipo
- ❖ Las actividades a desarrollar
- ❖ Las técnicas instruccionales a emplear
- ❖ La forma de evaluación.

“TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS”

Ejemplo:

Objetivo general del curso: poner el que redactamos para nuestra guía de instrucción		Objetivo de la sesión: es el que se debe cubrir durante la sesión, y debe redactarse con ¿quién?, ¿qué?, condiciones, nivel de ejecución, congruencia con el objetivo del curso y con nivel de suficiencia.						
Contenido temático: es el que se va tratar durante la sesión								
Objetivo particular: es el que ya incluimos en nuestra guía de instrucción.								
APERTURA								
Objetivo específico	Contenido temático	Experiencias de aprendizaje			Recursos y medios	Evaluación		Tiempo
		Actividad I	Actividad P	Técnica				
DESARROLLO								
Objetivo específico	Contenido temático	Experiencias de aprendizaje			Recursos y medios	Evaluación		Tiempo
		Actividad I	Actividad P	Técnica				
CIERRE								
Objetivo específico	Contenido temático	Experiencias de aprendizaje			Recursos y medios	Evaluación		Tiempo
		Actividad I	Actividad P	Técnica				

Firma del facilitador _____

Ejercicio 1.2**Instrucciones:**

Elabore del plan de la sesión enunciando los objetivos del curso, los objetivos de la sesión, sus contenidos, la duración, el material de apoyo a utilizar, los requerimientos humanos, materiales y equipo, las actividades a desarrollar, las técnicas instruccionales a emplear y la forma de evaluación. Utiliza el formato anexo.

1.3 La lista de verificación de los requerimientos de la sesión es congruente con el plan de ejecución de la sesión, el tipo de organización y el número de participantes.

La verificación de los requerimientos de la sesión es un documento que describe los elementos inherentes a las actividades del instructor y de los participantes, a fin que los materiales y equipos definidos y seleccionados existan en condiciones y numero, de acuerdo al tamaño del grupo, la organización de las actividades y los objetivos de la sesión.

"TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS"



La lista de verificación de los requerimientos de la sesión es congruente con:

- ❖ El plan de ejecución de la sesión
- ❖ El tipo de organización
- ❖ El número de participantes.

Ejercicio 1.3**Instrucciones:**

Realice la verificación de las características y recursos que empleara para el desarrollo de la sesión de acuerdo con el tema o subtemas que comprende, tome como punto de partida los requerimientos que solicito para su curso desarrollado en la unidad 1 y el plan de sesión.

LISTA DE VERIFICACIÓN

Nombre del curso:			Fecha de verificación:		
Nombre del instructor:			Duración		
Perfil de los participantes:			Número de participantes:		
Sede:					
Objetivo general:					
CONCEPTO	CANTIDAD	RESPONSABILIDAD	FUNCIONAMIENTO		OBSERVACIONES
			SI	NO	
Instalaciones					
Mobiliario					
Equipo					
Materiales					
Otros					

 FIRMA DEL INSTRUCTOR

“TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS”

1.4 La comprobación de la existencia y funcionamiento de los requerimientos se realiza antes de cada sesión y de acuerdo con la lista de verificación.

La lista de verificación tiene su principal función en la comprobación de la existencia en número de participante y de acuerdo al funcionamiento específico de cada uno de los materiales y equipos que se utilizarán durante la sesión.



La comprobación de la existencia y funcionamiento de los requerimientos se realiza antes de cada sesión

Evaluación 1.4

Tema: La revisión de las características para el lugar de instrucción están de acuerdo con los objetivos de aprendizaje, la técnica de enseñanza/aprendizaje, los materiales didácticos y la cantidad de participantes.

La evaluación se realizara a través de la revisión de su aula de acuerdo con los siguientes criterios de acuerdo a funcionamiento una vez que la lista de verificación se requisito:

Cumple.	Instalaciones		Mobiliario		Equipo		Materiales		Otros	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO

2 Conducir el proceso de capacitación

La integración de un grupo de capacitación se inicia con la relación de los perfiles de entrada que deben poseer los participantes para ser parte de una acción de enseñanza-aprendizaje, la cual se genera en un proceso grupal de identificación, integración y madurez durante el tiempo que han de convivir.

Para iniciar un curso es necesario realizar los siguientes pasos:

a Identificación.

Las personas que son convocadas a participar, tienen desconfianza hacia los demás y tratan de encontrar algo que los identifique con el grupo, de manera gradual establecen una comunicación con aquellos compañeros que perciben que se identifican por compartir sus ideas, expectativas o preocupaciones. (puede realizar una presentación personal de los participantes)

“TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS”

b Integración

Una vez que los participantes han logrado generar un clima de confianza, la comunicación entre todos es más fluida e inicia la integración formal de grupo, es decir, los participantes empiezan a conocerse lo que propicia un ambiente de trabajo conjunto, sin embargo, las condiciones no siempre son favorables debido a que el grupo aun no llega a la etapa de madurez, para lo cual se crean normas o reglas no escritas de convivencia y participación. (puede realizar una técnica de integración o de ruptura de hielo) apóyate en la información anexa.

c Madurez

En esta etapa se trabaja con mayor responsabilidad y conjunto, debido a que existe un sentimiento de conciencia colectiva lo que repercute en un aprendizaje significativo para los participantes, quienes se comprometen en la resolución de problemas y en las actividades de manera colectiva y coresponsablemente, lo que lo lleva a ser más exigente en cuanto a la información de nuevos conocimientos, habilidades o actitudes en relación con su ámbito laboral. (apóyate de los ejercicios que se planearon o bien una técnica de relajamiento para energizar al grupo)

Durante estas fases los grupos de capacitación manifiestan una dinámica, es decir, cada uno de los participantes aporta una fuerza que sumada a la de los demás, refleja la manera de ser del grupo mismo, como un ente único y con su propia personalidad. De ahí que la dinámica grupal se refiera a las fuerzas que actúan en cada grupo a lo largo de su existencia y que lo hacen comportarse en la forma en que lo hacen.

Como resultado de esa dinámica se identifican diferentes **grados de efectividad grupal**, entendida esta, como el estatus que tienen en determinado momento los participantes en relación con el proceso enseñanza-aprendizaje.

a Baja

Los miembros del grupo únicamente han logrado una mínima interrelación, sin llegar a comprometerse a trabajar en equipo, es decir, se ubican en la fase de identificación, sin que se de una debida integración grupal.

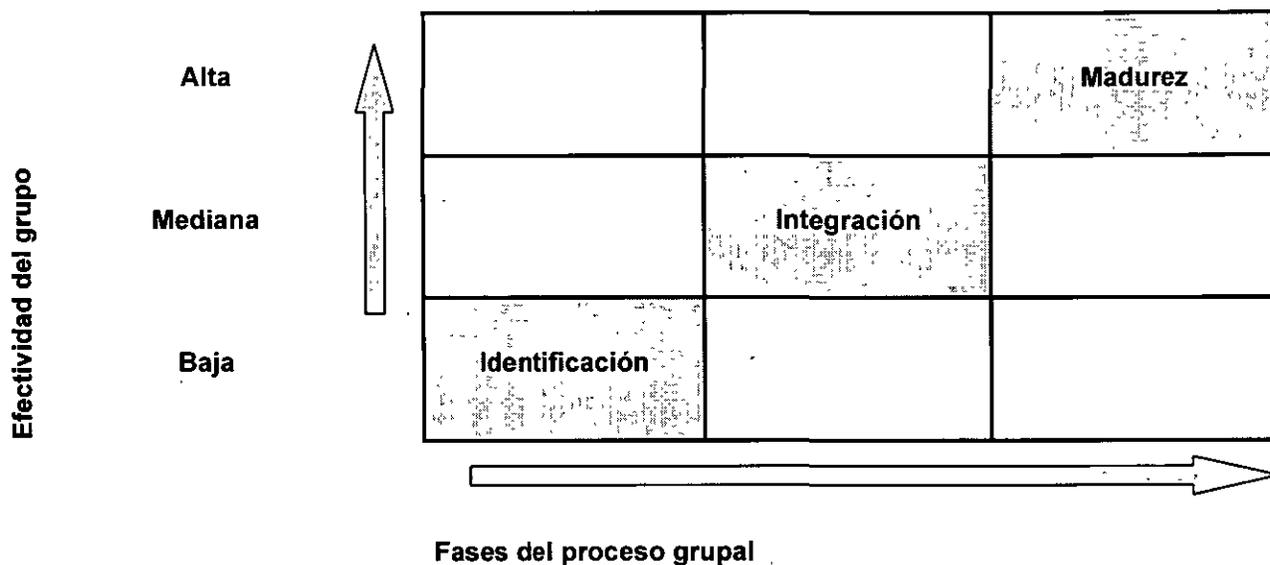
b Mediana

Los participantes se han logrado interrelacionar de manera significativa, hasta lograr una integración que les permita trabajar en equipo para alcanzar resultados de aprendizaje.

 "TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS"

c Alta

El grupo ha logrado una total integración, que respeta la personalidad y capacidades de sus integrantes y el trabajo es el medio para lograr resultados satisfactorios, la participación es activa y de aportación al logro de los objetivos individuales y colectivos.



El instructor debe poseer o generar aquellas habilidades que le permitan identificar las fases de la dinámica grupal, debido a que en el se relacionan el papel de facilitador y orientador del proceso enseñanza-aprendizaje.

Las habilidades más importantes que debe tener un facilitador son:

- Saber escuchar a la personas
- Respetar la personalidad de cada participante
- Utilizar un lenguaje sencillo y comprensible para todo el grupo
- Generar un clima de respeto y confianza
- Motivar de manera correcta al grupo
- Propiciar y favorecer el trabajo en equipo
- Asumir el papel de colaborador hacia el grupo
- Reconocer y respetar la experiencia de los participantes
- Relacionar los contenidos del curso con aspectos prácticos y del ámbito laboral
- Hacer las observaciones y comentarios de manera constructiva
- Nunca perder de vista los objetivos a lograr
- Tener visión para prever posibles contingencias y conflictos.

“TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS”

Te recordamos que esta parte de la NTCL nos solicita una evidencia de desempeño, por lo que al finalizar el tema, la evaluación consistirá básicamente en que impartas un curso de capacitación. Una buena impartición, requiere pasar por cada fase de desarrollo de un curso:

Fase de inicio:

Esta fase inicia con la presentación del instructor; así como del curso, en la cuál deberás incluir el objetivo y temas a tratar.

Aquí es muy importante que identifiques el nivel de dominio de los participantes (evaluación diagnóstica) para que puedas realizar ajustes al curso, en función de los mismos; además debes de promover un ambiente creativo y participativo entre todos.

Otros aspectos que debes mencionar al grupo son:

- Presentación del instructor y los participantes
- El plan de sesión
- Las reglas de operación y participación
- El propósito por alcanzar; así como, el objetivo general y específicos a tratar
- Los beneficios del curso que obtendrán los participantes

Con respecto a las expectativas, debes de ajustar las de los participantes con las del curso en cuanto a objetivos y contenidos.

Un aspecto muy importante es que debes motivar al grupo a realizar las actividades que se llevarán a cabo durante el curso.

En esta fase se recomienda que entregues las fichas de registro para que sean llenadas por los participantes y que además utilices alguna técnica que te sirva para romper el hielo en el grupo.

Como recomendación, te sugerimos que le informes al grupo la forma en la que van a ser evaluados al finalizar el curso, es decir, si se aplicará un examen escrito o bien, si se realizará alguna práctica para demostrar habilidades.

Fase de desarrollo:

Esta fase hace referencia al proceso de enseñanza-aprendizaje propiamente dicho, es aquí donde se revisarán a detalle los aspectos teóricos y metodológicos relacionados con los objetivos de enseñanza.

En esta fase debes de utilizar todos los aspectos que revisamos en el Módulo I, tales como:

- Principios de educación para adultos.
- Transferencia temática: ir de lo simple a lo complejo, apoyándose en técnicas grupales, ejemplos y materiales.
- Generar espacios propicios para establecer "comunidades de aprendizaje"

“TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS”

- Manejar ejemplos, ejercicios y prácticas, permitiendo la apropiación y aplicación de los conceptos... se fomenta el aprendizaje significativo.
- Manejar conflictos: “NO ser parte del problema”, mantenerse siempre como un tercero imparcial y aplicar técnicas que permitan la expresión, interacción y/o comprensión para los participantes.
- Emplear diversas técnicas grupales que permitan al participante ser parte activa del proceso.
- Realizar al término de temas o subtemas extensos, pequeñas síntesis
- Buscar el fortalecimiento o retroalimentación de los participantes
- Revisar o verificar el aprendizaje alcanzado continuamente y conforme a lo programado en el plan de sesión y a través de los instrumentos de evaluación establecidos
- Realizar un análisis de los logros alcanzados al término de temas extensos, sesiones o del curso, buscando la reflexión y posibles replanteamientos de los logros y objetivos cumplidos

Te recordamos que la NTCL nos solicita como evidencia de desempeño que como instructores utilicemos al menos una vez las siguientes técnicas:

- Expositiva
- Demostración-ejecución
- Diálogo-discusión

Todas ellas con la presentación de su objetivo, con las reglas e instrucciones para su realización y que contengan preguntas orientadas al propósito de la técnica y objetivos del curso.

Con respecto al lenguaje corporal y la dicción a continuación te presentamos algunos tips que te pueden ser útiles al momento de impartir un curso:

Conducta	Significado
Entrelazar los dedos	Autoridad
Tocarse o jalarse los oídos	Inseguridad
Frotarse las manos	Impaciencia
Mirar hacia abajo	No creer en lo que se escucha
Apretarse la nariz	Evolución negativa
Golpear ligeramente los dedos	Impaciencia
Sentarse con las manos agarrando la cabeza por detrás	Superioridad
Palma de la mano abierta	Sinceridad
Pararse erguido	Confianza y seguridad en sí mismo
Pararse con las manos en las caderas	Buena disposición para hacer algo
Jugar con el cabello	Falta de confianza
Comerse las uñas	Inseguridad

"TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS"

Es muy importante que tomes en cuenta tu postura, pues tal y como lo revisamos en el cuadro anterior, en ella reflejamos conductas que si bien no son percibidas por nosotros, nuestra audiencia puede detectarlas y tomar actitudes negativas para el curso.

Reporte de contingencias

El registro de todos aquellos eventos imprevistos que se susciten antes (preparación del curso), y durante el curso, es un documento que aportará información de estos sucesos que pueden afectar al cumplimiento de los objetivos del curso.

Ejemplo:

FORMATO REPORTE DE CONTINGENCIAS							
Nombre Curso:							
Nombre del instructor:							
Lugar y fecha:							
No.	Sesión	Fecha	Descripción de la contingencia	Acción correctiva	Afectación en el desarrollo del curso		Comentarios
					%	¿Por qué?	
Elaboro				Recibió			

Debes incluir este formato ya que se presenta como evidencia en la UCL 3, además te proporciona datos importantes para realizar el informe final del instructor.

Recuerda que los ejemplos aquí presentados solo son sugerencias, como ya se ha mencionado podrás diseñar tus propios formatos acorde a tus necesidades y requerimientos, cuidando el integrar los componentes que la Norma solicita.

“TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS”

Fase de cierre:

En esta fase se deben evaluar todos los aspectos relacionados con el aprendizaje, es decir, si se lograron los objetivos planteados en un inicio del curso; es por ello que te recomendamos que:

- Realices una pequeña síntesis de todos los temas que se revisaron en el curso. Puedes utilizar el pizarrón o bien hacerlo en hojas de rotafolio; lo importante es que el grupo tenga una visión general de todo lo que se vio durante el curso.
- Expliques cuáles fueron los logros que se alcanzaron durante el curso; es decir, que habilidades nuevas adquirieron y conocimientos nuevos; si por algún motivo, no se cubrió alguna parte de los objetivos del curso, este es el momento para mencionarlo al grupo y además, realizar un pequeño análisis de las causas por las cuales no se revisó este punto.

Una vez que hayas realizado esta actividad, puedes aplicar la evaluación final de tu curso, es decir, la que hace referencia al aprendizaje y que desde el inicio del curso les mencionaste que ibas a aplicar. Posteriormente puedes, aplicar el formato de Formulación de Compromisos y finalmente el de evaluación del curso. sugerimos, que en esta parte del curso, implementes una técnica de despedida que permita al grupo llevarse “un buen sabor de boca” de todo lo que ahí se vivió.

2.1 La identificación del dominio del contenido del curso que tienen los participantes la lleva a cabo al inicio de la primera sesión basada enteramente en los requerimientos de entrada.

Al inicio de la primera sesión es necesario conocer el nivel de dominio de los temas del curso de acuerdo a los requerimientos de entrada, mismos que describen las competencias que los participantes deben poseer en relación con los objetivos de los temas y subtemas y el objetivo general del curso.

Algunas de los requerimientos de entrada de los participantes pueden ser: su función en la organización, actividades que realiza, experiencias en cursos similares, conocimientos académicos o empíricos sobre el curso, destrezas y habilidades mínimas para la realización de las actividades, etc.

La identificación del dominio del contenido del curso se realiza a través de un cuestionario con preguntas abiertas, cerradas, de opción múltiple, etc., dicho cuestionario es lo que denominamos evaluación diagnóstica, misma que se recomienda que se breve pero de utilidad para el instructor y los participantes, es decir que sea de fácil y rápida interpretación para poder retroalimentar al grupo sobre sus resultados.

Cuando aplique la evaluación diagnóstica observe las actitudes que tienen los participantes y una vez que concluyan la resolución a la evaluación haga la retroalimentación en relación a las respuestas correctas y dele a conocer al grupo acerca de los resultados obtenidos de una forma general.

"TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS"

**Importante**

La identificación del dominio del contenido del curso que tienen los participantes se lleva a cabo al inicio de la primera sesión en base a los requerimientos de entrada.

Ejercicio 2.1**Instrucciones:**

Elabore la evaluación diagnóstica del curso descrito en la guía de instrucción y de acuerdo a los contenidos del manual del participante, verifique si la evaluación diagnóstica que desarrollo en la primera Unidad cumple lo que señala la NTCL.

2.2 La creación de un ambiente participativo la promueve al inicio de la sesión.

La capacitación esta basada en el aprendizaje grupal, lo que significa poner en práctica ciertos modelos para la adquisición de los conocimientos habilidades o actitudes por parte de los participantes, de ahí que la creación de un ambiente participativo por parte de los integrantes genere la posibilidad de compartir experiencias, compararlas y analizarlas críticamente, de tal forma que el aprendizaje se convierte en una aportación nacida de los participantes.

La creación de un ambiente participativo es una función básica del proceso enseñanza-aprendizaje y consiste en la ruptura del hielo entre los participantes y el instructor.

La creación de un ambiente participativo implica mencionar en la primera etapa que se hace el encuadre:

- ❖ Nombre del evento.
- ❖ Bienvenida, esta debe ser breve, cordial y tocar algunos aspectos de relevancia del evento, así como concluir con algunas palabras de motivación hacia los participantes. Por lo regular se acostumbra, que dé la bienvenida la máxima autoridad que asiste al evento, ya sea del lugar donde se realiza o de alguna otra instancia, solamente en ausencia de estos personajes, deberá realizarse por el instructor.
- ❖ Presentación del instructor, mencionado nombre y datos que tengan importancia para los participantes

Posterior a la presentación el instructor aplica una técnica de integración grupal o rompe hielo con el propósito de que los miembros del grupo se conozcan y el instructor identifique las características que tiene el grupo.

La finalidad de las técnicas de integración o rompe hielo es:

- Comenzar la integración del grupo partiendo de algo fundamental: conocerse unos a otros, iniciando la relación interpersonal.
- Romper el hielo del principio y evitar tensiones.

“TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS”

- Hacer ver que ninguno de los integrantes del grupo ha de pasar inadvertido.
- Dar una primera idea de los valores personales y de la finalidad que cada uno, tuvo al asistir al curso.

Cómo hacer la presentación

El trabajo que vamos a realizar exige que nos estemos cómodos y a gusto para aprovechar bien el tiempo, esto conlleva el saber quiénes somos, a fin de podernos ayudar a una organización común.

No podemos llegar a un conocimiento grupal, si no es partiendo de los individuos. Esto se puede conseguir de varias maneras; comencemos por presentarlos. (a continuación se les expone la técnica o técnicas que se van a emplear, evitando, sobre todo en un principio, usar la palabra "técnicas" en exceso, para no dar la fría impresión de un laboratorio).

Cuando las personas se conocen y se resisten a presentarse, se les puede simplemente insinuar que se reúnan en grupos de a cuatro, pidiéndoles luego que se presenten para ver si realmente se conocen.

La evaluación ayudará a comprender si realmente vale la pena seguir ahondando en el conocimiento mutuo o no. Esta ha de ser vivencial, evitando toda racionalización, consiste en decir sencillamente al grupo cómo se sintieron al actuar y cómo se sienten ahora; conviene que los instructores se limiten a resumir y reflejar lo que se va diciendo y lo que ellos advirtieron en la presentación. Deben reunirse aparte para ver si se consiguió el fin buscado y evaluar las dificultades surgidas.

Dificultades que pueden presentarse	Cómo evitarlas
<ul style="list-style-type: none"> • Resistencia por creer que ya se conocen. • Fastidio por parecerles un juego infantil. • Timidez y nerviosismo. • Cansancio y aburrimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los facilitadores deben dar desde un comienzo señales de seguridad y dominio • Manifestar interés por lo que hacen y dicen los participantes y los grupos • Reflejar en la evaluación las actuaciones positivas y negativas del grupo.

Conviene que la presentación termine con la formación de los diversos equipos que deberán funcionar durante el curso, es un modo de continuar la presentación, sería preferible no practicarlos.



La creación de un ambiente participativo se promueve al inicio de la sesión.

“TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS”

Ejercicio 2.2**Instrucciones:**

Elabore la presentación del curso descrito en la guía de instrucción y de acuerdo a los contenidos del manual del participante, para promover un ambiente participativo

Evaluación 2.2**Tema:**

La creación de un ambiente participativo la promueve al inicio de la sesión.

La evaluación se llevará acabo de acuerdo a la ejecución de la técnica de integración o rompe hielo para propiciar un ambiente participativo.

2.3 La explicación del plan de ejecución de la sesión la lleva acabo al inicio de la misma basada totalmente en el plan de ejecución diseñado.

El plan de ejecución de la sesión es una breve introducción del curso que se va a impartir, con el propósito de que el participante ubique el motivo de su presencia. Como parte de la introducción se deben presentar el objetivos del curso, los resultados de aprendizaje, los contenidos temáticos, la metodología de trabajo y los tiempos de desarrollo de las actividades.

Es importante que no sólo se presente de manera oral, sino también de manera visual, para lograr una mayor retención del mismo.

El plan de ejecución o encuadre es la parte esencial de un evento, ya que en él se asentarán las bases de trabajo y sus partes son:

a. Nombre del evento:

Deberá, contener el tipo de trabajo a realizar, ya sea curso, taller, reunión, etc..

b. Objetivo general:

Deberá indicar la conducta terminal o final que se espera que posean los participantes al concluir el evento.

Se recomienda, que tanto el nombre del curso como el objetivo general, se tengan durante todo el evento en un lugar visible, para que los participantes y el instructor lo tengan siempre presente.

“TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS”

c. Metodología de trabajo grupal:

Debe ser altamente motivacional y acordada coresponsablemente entre los miembros del grupo.

Los aspectos que cubre la metodología de trabajo grupal son:

- Horario: Especificar tiempos de receso, comida, terminación o inicio de las siguientes sesiones.
- Funciones: Indicar cual será el papel de todos y cada uno de los participantes durante el evento.
- Materiales: Indicar el tipo y uso de materiales y herramientas de trabajo con las que se contará durante el evento.
- Reglas generales: Se considera pertinente, mencionar algunas reglas que se requieran para el mejor desempeño del evento.
- Medidas de seguridad: Acerca del lugar donde se llevará a cabo la capacitación
- Evaluación: Mencionar los momentos en que se llevara a cabo, así como el método de aplicación y los aspectos que cubrirá.



El del plan de ejecución de la sesión se lleva acabo al inicio de la misma.

Ejercicio 2.3**Instrucciones:**

Ejecute el del plan de ejecución de la sesión basado en la guía de instrucción y de acuerdo a los contenidos del manual del participante.

Evaluación 2.3**Tema:**

El del plan de ejecución de la sesión se lleva acabo al inicio de la misma basado totalmente en el plan de ejecución diseñado

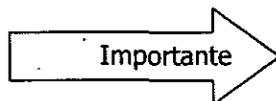
La evaluación se llevará acabo de acuerdo a la ejecución del plan de ejecución de la sesión.

"TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS"

2.4 El acuerdo sobre las reglas de operación y participación del curso la lleva a cabo durante la etapa inicial de la sesión

Las reglas de operación y participación, también llamadas "reglas del juego", sirven para definir las responsabilidades del instructor y de los participantes acotando los límites de su actuación, derechos y obligaciones para ambos. Las reglas o normas incluyen compromisos individuales sustentados en los objetivos y resultados de aprendizaje y las expectativas.

Existen diversos métodos para establecer las reglas de operación, sin embargo se recomienda que se establezcan por escrito para que los participantes tengan una idea clara sobre lo que se espera de cada uno y de sus compañeros.



El acuerdo de las reglas de operación y participación del curso se lleva a cabo durante la etapa inicial de la sesión

Ejemplo:

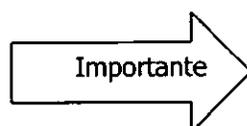
Reglas de operación:

Horario de recesos
Horario de tolerancia
Uso de celulares
Respeto hacia los compañeros

2.5 El establecimiento del propósito a alcanzar referente al aprendizaje lo realiza de acuerdo al plan de ejecución diseñado.

La exposición de los objetivos y resultados de aprendizaje planteados en el plan de ejecución se realiza con el propósito de que los participantes conozcan los alcances del curso y de las diferentes sesiones

Se realiza a través de una breve exposición de los objetivos y resultados de aprendizaje, a fin de que los participantes identifiquen los alcances del curso y los contenidos del mismo.

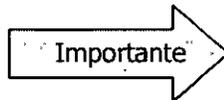


El establecimiento del propósito a alcanzar referente al aprendizaje se realiza de acuerdo al plan de ejecución diseñado y todas las veces que se haga una evaluación comunicar al grupo el grado de cumplimiento.

"TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS"

2.6 La moderación de la discusión sobre los beneficios del curso a los participantes la lleva a cabo al inicio del mismo correspondiendo con los objetivos y contenido del curso.

La exposición de los beneficios que el participante va obtener durante el curso, se realiza para que cada participante alinee su participación durante el evento e identifique la oportunidad de vincularse con una nueva experiencia de conocimientos, habilidades o actitudes.



La moderación de la discusión sobre los beneficios del curso se la lleva a cabo al inicio del mismo correspondiendo con sus objetivos y contenidos.

Ejercicio: 3.2.6.

Elabore un documento de los beneficios que obtendrán sus participantes al recibir la capacitación.

2.7 El ajuste de las expectativas de los participantes lo realiza de acuerdo al objetivo y contenidos del curso.

La clarificación de las expectativas es una actividad que permite a los participantes conocer que van a obtener como resultado del aprendizaje y la interrelación con sus compañeros. Parte importante de esta actividad consiste en una actitud conciliadora por parte del instructor, para armonizar la convivencia de los participantes, con respecto a los contenidos y los objetivos del curso.

Su importancia radica en el establecimiento de compromisos de cada participante, la definición de su rol, la estabilidad de la dinámica grupal y el éxito de plan de ejecución correspondiente.



El ajuste de las expectativas de los participantes lo realiza de acuerdo al objetivo y contenidos del curso.

Ejemplo 2.7

Una técnica que nos permite establecer las reglas de operación y participación; el establecimiento del propósito de aprendizaje; la moderación de la discusión sobre las expectativas y el ajuste de las mismas es la siguiente:

"TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS"

DETECCIÓN DE EXPECTATIVAS.**Usos:**

Determinar las expectativas del grupo en relación con los temas que se van a tratar.

Verificar las posibles discrepancias en relación con los objetivos.

Tiempo: 15 mins.

Desarrollo:

1. El instructor solicita a los participantes que respondan de manera individual, en una hoja, las siguientes preguntas:

¿Por qué estoy aquí?

¿Qué me gustaría aprender?

¿Qué pienso aportar?

¿Qué me gustaría que no ocurriera durante el taller?

¿Qué me gustaría que si ocurriera durante el taller?

2. Una vez terminadas las preguntas, el instructor solicita que se formen tantos equipos como sea el tamaño del grupo; procurando que el número de miembros de cada uno no sea mayor a 5 por equipo.
3. Una vez conformados los equipos, el instructor solicita que den respuesta a las mismas preguntas, pero ahora como equipo.
4. Cada equipo expone sus conclusiones en plenaria.

Ejercicio 2.7**Instrucciones:**

Ejecute la técnica detección de expectativas de acuerdo al plan de la sesión y a los contenidos del manual del participante.

2.8 La motivación al grupo para interactuar la lleva a cabo mediante actividades tendientes a incrementar la frecuencia de participación de los capacitados.

La motivación es un factor de gran utilidad durante el desarrollo del curso, debido a que nos permiten transformar las conductas de los participantes originando una mayor participación e interés en las actividades del curso.

“TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS”

Durante y después del desarrollo de un tema o subtema, el instructor debe propiciar la intervención de los participantes, a través de comentarios o formulando preguntas que se relacionen con la información proporcionada. Es en estos momentos en los que interviene la motivación, mediante la cual el instructor verifica si se han comprendido e interpretado los conocimientos, habilidades o actitudes de los objetivos de aprendizaje, y permite tomar decisiones sobre posibles variaciones en las actividades y técnicas, considerando algún otro tipo de estímulo para lograr captar la atención de los participantes.



La motivación se lleva a cabo mediante actividades tendientes a incrementar la frecuencia de participación de los capacitados.

2.9 La selección de ejemplos está relacionada con el tema tratado y con el contexto del grupo.

Durante el desarrollo de los contenidos, el instructor debe seleccionar y aplicar ejemplos prácticos que se relacionen con los temas o subtemas tratados y el ámbito laboral de los participantes, con la principal encomienda de favorecer los resultados de aprendizaje y alcanzar los objetivos planeados.



Los ejemplos están relacionada con el tema tratado y con el contexto del grupo.

2.10 La aplicación de técnicas para verificar la comprensión de los temas expuestos la lleva a cabo a través de preguntas, dinámicas o ejercicios.

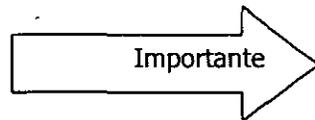
El instructor debe establecer un proceso de comunicación efectivo con el grupo, a fin de motivar al grupo a participar en las diferentes actividades planeadas para alcanzar los objetivos de aprendizaje, ya que a través de la comunicación el instructor aplica las técnicas, preguntas y ejercicios diseñados para alcanzar la competencia del curso.

Para la aplicación de las técnicas es importante que el instructor posea una clara identificación de la misma, la forma y momento que la aplicara y los resultados que espera obtener, de tal manera que los aspectos descritos en el plan de la sesión son fundamentales para la generación de la dinámica grupal que se desea alcanzar durante el curso.

Algunas de las técnicas que se utilizan para verificar que los temas expuestos se han comprendido por parte de los participantes son:

“TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS”

- ◆ Técnicas de animación (Jirafas y elefantes, Cuento vivo, Cacería, Mar adentro afuera, etc.)
- ◆ Técnicas de comunicación (La historia, Teléfono descompuesto, Entrevista, Collage, etc.)
- ◆ Técnicas de integración (Fiesta de presentación, Binas y cuartetas, Supervivencia, etc.)
- ◆ Técnicas de resolución de problemas (NASA, Diligencias, etc.)
- ◆ Técnicas de evaluación (Sociodrama, Afiche, Lotería, Noticiero popular, etc.)



La aplicación de técnicas para verificar la comprensión de los temas expuestos se realiza a través de preguntas, dinámicas o ejercicios.

2.11 El desarrollo del contenido de los temas es congruente con los objetivos determinados.

Al iniciar el desarrollo de un tema o subtema se recomienda mencionar su objetivo específico y los resultados de aprendizaje esperados, así como solicitar la opinión del grupo respecto al mismo y hacer los comentarios pertinentes, posteriormente se desarrolla el tema de acuerdo con el plan de sesión establecido y a través de las técnicas, ejemplos, preguntas, ejercicios y la motivación correspondiente para cada momento, para verificar si las competencias deseadas se han alcanzado e incorporar modificaciones a la dinámica grupal.



El desarrollo del contenido de los temas o subtemas debe ser congruente con los objetivos determinados.

Ejercicio 2.8**Instrucciones:**

Desarrolle ante el grupo un tema o subtema de acuerdo al plan de sesión y a los contenidos del manual del participante.

Evaluación 2.8**Tema:**

2.8 La motivación al grupo para interactuar la lleva a cabo mediante actividades tendientes a incrementar la frecuencia de participación de los capacitados.

2.9 La selección de ejemplos está relacionada con el tema tratado y con el contexto del grupo.

2.10 La aplicación de técnicas para verificar la comprensión de los temas expuestos la lleva a cabo a través de preguntas, dinámicas o ejercicios.

2.11 El desarrollo del contenido de los temas es congruente con los objetivos determinados.

“TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS”

La evaluación se llevará acabo de acuerdo al desarrollo del tema o subtema y la congruencia de los objetivos en razón de la motivación, los ejemplos, las prácticas, la ejecución de las y los ejercicios correspondientes.

Participante	Cumple	Motivación		Técnicas		Ejemplos		Prácticas		Ejercicios	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1.											
2.											

2.12 El desarrollo de los temas con técnicas expositiva incluye: la presentación del objetivo particular del tema, la exposición de los temas de acuerdo a una secuencia, progresión ascendente o descendente de los temas tratados y fluidez en la exposición entre tema y tema.

TÉCNICA EXPOSITIVA

Descripción

Es una técnica centrada básicamente el instructor y consiste en la exposición verbal del contenido de un tema o subtema.

Objetivos

- Proporcionar información amplia en poco tiempo.
- Propiciar la reflexión.
- Verificar la comprensión de los conceptos.

Criterios de selección

- Por su amplitud: abarca el área cognoscitiva.
- Número de participantes: de 2 a 20.
- Tiempo: máximo 40 minutos.
- Información requerida: abundante.

Desarrollo

- I. **Planeación.**
 - a Preparación del material didáctico necesario (hojas de rotafolio, presentación y pizarrón).
 - b Selección del tema y preparación de la información que va a ser utilizada.

“TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS”

II. Ejecución.

- a El instructor ubica a los participantes en el tema indicando los antecedentes y una visión general.
- b El instructor motiva al grupo, señalando los aspectos más relevantes a través de los apoyos didácticos.
- c El instructor detalla el tema estableciendo una secuencia, al mismo tiempo que destaca los aspectos relacionados con los objetivos que se desean alcanzar.
- d El instructor motiva la participación del grupo planteando preguntas o problemas.

III. Evaluación.

- a El instructor, en forma unilateral o con la colaboración de los participantes formula las conclusiones o aplicaciones concretas de la información expuesta.

Ventajas

- Se puede aplicar tanto a grupos grandes como pequeños o de manera individual.
- Permite utilizar todo tipo de materiales y equipos didácticos.
- Permite aportar una información amplia sobre un tema en poco tiempo.

Desventajas

- No se ejercita la información.
- El grupo no participa en forma muy activa.
- No se aplica una evaluación formal ni individual.

Recomendaciones

- Tener preparado el material didáctico suficiente y adecuado.
- Combinar con otras técnicas.
- Elaborar un guión sobre los puntos a tratar.
- Hacer pequeños interrogatorios aproximadamente cada 15 minutos.
- Procurar que la exposición no sea demasiado prolongada.
- Utilizar un lenguaje claro y adecuado al nivel de los participantes.



El desarrollo de las técnicas expositiva incluye:

- ❖ La presentación del objetivo particular del tema
- ❖ La exposición de los temas de acuerdo a una secuencia
- ❖ Progresión ascendente o descendente de los temas
- ❖ Fluidez en la exposición entre tema y tema.

"TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS"

Ejercicio 2.12**Instrucciones:**

Desarrolle la técnica expositiva sobre algún tema o subtema del al plan de sesión y a los contenidos del manual del participante.

2.13 El desarrollo de los temas con técnica de diálogo/discusión incluye: la presentación del objetivo particular del tema, respetar y hacer respetar las reglas establecidas para la sesión y la formulación de preguntas cuya respuesta está orientada al objetivo del aprendizaje.

Las técnicas interrogativas o de dialogo discusión consisten en formular y hacer preguntas a los participantes, respecto a un tema en particular, las preguntas deben estructurarse de manera sencilla y lógica, además de orientarse a constatar la adquisición de los conocimientos, habilidades o actitudes planteadas en los objetivos de aprendizaje.

Ejemplos de estas técnicas son:

LLUVIA DE IDEAS

Descripción

Es una técnica que consiste en que los participantes de un grupo hablen con toda libertad, sin ninguna restricción sobre un tema o problema, con el objeto de establecer nuevas relaciones en los conceptos e integrarlos de una manera distinta.

Objetivos

- Desarrollar y ejercitar la imaginación creadora.
- Sirve para encontrar nuevas soluciones.
- Propiciar la participación de todos los miembros del grupo.

Criterios de selección

- Por su amplitud: abarca el área cognoscitiva.
- Número de participantes: de 2 hasta 20.
- Tiempo: indefinido.
- Información abundante.

“TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS”

Desarrollo**I. Planeación**

- a Se selecciona y delimita el tema o problema a tratar.
- b Se fijan las normas a seguir en el desarrollo de la técnica (Primero: Exponer todas las ideas sin ninguna limitación. Segundo: Seleccionar y ordenar las ideas).
- c Se prepara el material a utilizar (pizarrón, gises, hojas, etc.).

II. Ejecución

- a El instructor precisa el problema a tratar y explica el procedimiento y las normas mínimas que han de seguirse.
- b Se nombra un secretario para registrar todas las ideas que se expongan.
- c Las ideas que se exponen no deben ser censuradas ni criticadas en ese momento.
- d Todos los miembros exponen sus puntos de vista sin ninguna restricción.
- e Las funciones del instructor son: conceder la palabra y mantener el orden.

III. Evaluación

- a Una vez expuestas todas las ideas, se pasa a analizar estas con sentido crítico y realista, la consistencia y utilidad de las mismas, seleccionando las más valiosas, a consideración de todos los miembros.
- b Se efectúa un resumen y junto con el grupo se llega a conclusiones.

Ventajas

- Es una dinámica que estimula la participación.
- Las nuevas propuestas se establecen con base en el consenso general.
- Todos los miembros conocen las conclusiones o respuestas.
- No requiere de material o equipo didáctico sofisticado.

Desventajas

- Se requiere de un instructor con experiencia en el manejo de la técnica y la información.
- No abarca las áreas afectivas ni psicomotriz.

Recomendaciones

- Tener preparado el material didáctico adecuado y suficiente.
- Procurar que el ambiente físico sea propicio, un lugar tranquilo, sin interferencias ni restricciones de horario.
- Cuidar que en el momento de estar surgiendo las ideas no se admita la crítica porque “enfria” los ánimos.
- Permitir la manifestación de todas las ideas.
- Enriquecer las ideas más valiosas con las aportaciones del grupo.
- Propiciar que todos los miembros del grupo emitan sus ideas.

"TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS"

CORRILLOS**Descripción**

Esta técnica consiste en dividir el grupo en equipos de 4 a 6 personas, quienes deliberan y sacan conclusiones precisas sobre la información proporcionada.

Objetivos

- Promover la participación activa de todos los miembros del grupo.
- Obtener en poco tiempo las opiniones de todo el grupo.
- Despertar el interés de los participantes.

Criterios de selección

- Por su amplitud: abarca las áreas cognoscitivas y efectiva.
- Número de participantes: de 10 a 20.
- Tiempo aproximado de 30 a 90 minutos.
- Información escasa.

Desarrollo**I. Planeación**

- a *Se seleccionan los aspectos más importantes del tema a tratar.*
- b *Se elabora el material didáctico a utilizar: documentos informativos, (son los documentos donde se indican las instrucciones y las preguntas sobre las que se va a realizar la discusión), tales como, escritos referentes al tema, cuestionario y/o tarjeta de ideas.*

II. Ejecución

- a *El instructor indica a los participantes el tema y da a conocer las actividades a desarrollar.*
- b *Solicita al grupo formar equipos de 4 a 6 personas (dependiendo del tamaño del grupo), ya sea en forma aleatoria o por afinidades personales.*
- c *Se pide que seleccionen un secretario y un moderador.*
- d *La función del moderador es la de dirigir y motivar el equipo.*
- e *La función del secretario es la tomar notas de las conclusiones.*
- f *El instructor distribuye y comenta cómo utilizar el material de apoyo, ya sea un documento informativo o un cuestionario.*
- g *El conductor señala el tiempo de trabajo, en esta fase los participantes:*
 - ❖ *Leen el documento informativo.*
 - ❖ *Resuelven el cuestionario.*
 - ❖ *Elaboran conclusiones.*

"TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS"

- h En esta fase el conductor hace las observaciones y revisa que los participantes cumplan con su tarea.

III. Evaluación

- a Cada uno de los equipos plantea sus conclusiones ante el grupo.
- b El grupo analiza las propuestas y formula conclusiones generales.

Ventajas

- Participa todo el grupo
- Sirve para unificar criterios
- Estimula la motivación.
- Se obtienen diferentes puntos de vista.
- Facilita la comunicación e integración del grupo.
- Se ejercita la información.

Desventajas

- No permite alcanzar objetivos del área psicomotriz.
- La información es mínima.
- No hay evaluación individual.

Recomendaciones

- Tener preparado el material didáctico suficiente y adecuado.
- Combinar con otras técnicas.
- Orientar y supervisar la dinámica de los equipos.

PHILLIPS 66

Descripción

Es una técnica que consiste en dividir el grupo en equipos de 6 personas, para discutir o analizar durante 6 minutos una información previamente adquirida.

Objetivos

- Promover la participación activa de todos los miembros del grupo.
- Obtener una solución democrática ante un problema.
- Reforzar el aprendizaje escuchando otras opiniones.

Criterios de selección

- Por su amplitud: abarca las áreas cognoscitiva y afectiva.
- Número de participantes, múltiplos de 6 hasta 36.
- Tiempo 6 minutos.
- Información requerida escasa.

"TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS"

Desarrollo**I. Planeación**

- a *Se seleccionan el tema o temas a desarrollar, previéndose que sea un tópico sobre el cual los participantes tengan conocimiento.*
- b *Se elaboran las preguntas, en caso de que se considere conveniente que cada equipo que se integra maneje cuestiones diferentes, se debe prever el posible número de ellos.*

II. Ejecución

- a *En esta fase el conductor ubica a los participantes en el tema y da a conocer las actividades por desarrollar en esta técnica y divide al grupo en equipos de 6 miembros cada uno.*
- b *El instructor plantea el problema y solicita a los participantes que en cada equipo se nombre un moderador y un secretario, determinándoles sus funciones: el primero dirigirá, controlará el tiempo y motivará al grupo; y el segundo anotará las conclusiones que se generen.*
- c *Una vez organizados los equipos, se abocan a la tarea de llegar a conclusiones y terminado el tiempo señalado, cada uno de los equipos plantea sus conclusiones ante el grupo.*

III. Evaluación

- a *El instructor sintetiza las conclusiones expuestas por los equipos y formula las conclusiones generales.*

Ventajas

- Permite sintetizar la información.
- Propicia la participación de todos los miembros.

Desventajas

- No hay evaluación individual.
- No se puede profundizar en el tema.
- No permite alcanzar objetivos del área psicomotriz.

Recomendaciones

- Tener preparadas las preguntas y verificar que el grupo tenga la información previa.
- Combinar con otras técnicas.
- Ampliar el tiempo cuando sea necesario.



La técnica de diálogo/discusión incluye:

- ❖ La presentación del objetivo del tema
- ❖ Las reglas establecidas para la sesión
- ❖ La formulación de preguntas cuya respuesta está orientada al objetivo del aprendizaje.

"TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS"

Ejercicio 2.13**Instrucciones:**

Desarrolle una técnica interrogativa o de dialogo discusión sobre algún tema o subtema del al plan de sesión y a los contenidos del manual del participante.

2.14 El desarrollo de los temas con técnica de demostración/ejecución incluye: la presentación del objetivo particular del tema, la demostración de lo expuesto, la resolución de dudas sobre la demostración, la invitación a los participantes a intentar la ejecución de lo expuesto hasta que obtengan el nivel de dominio establecido en el objetivo y la retroalimentación durante la ejecución de los participantes.

Las técnicas de demostración/ejecución se utilizan para demostrar de forma práctica el manejo de un instrumento, herramienta, equipo o maquinaria de trabajo, así como para ejemplificar o explicar algún principio, técnica, método o proceso. Son técnicas complementarias para aclarar y precisar una exposición teórica.

Los pasos que siguen estas técnicas son:

TÉCNICAS DE DEMOSTRACIÓN/EJECUCIÓN

Preparación de la demostración

- a Preparar y revisar el equipo, maquinaria o instrumentos que se utilizarán.
- b Elaborar las hojas de descripción de los procedimientos u operación del método de trabajo.
- c Indagar sobre los conocimientos que poseen los participantes sobre el tema y manejo del procedimientos.
- d Informar a los participantes sobre la actividad que realizarán, con el propósito de brindar confianza a los participantes antes de iniciar con sus actividades.
- e Distribuir a los participantes de manera tal que puedan ver y oír perfectamente las instrucciones de las actividades.

Demostración

- a Presentación del objetivo del tema.
- b Explicación de la tarea que se realizará.
- c Demostración simultanea al ritmo normal de la actividad.

“TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS”

- d Explicación de la actividad con el apoyo de una guía que describa paso a paso la descomposición de la actividad.
- e Repetir la demostración paso a paso e interrogar al grupo sobre dudas o aclaraciones.
- f Distribuir a cada participante una guía de la actividad.

Ejercitación

- a Solicitar que algún participante explique la actividad paso a paso y pedir a los demás que pongan atención.
- b Retroalimentar los aciertos y errores del participante e indicar al grupo nuevamente como realizar la actividad.
- c Solicitar a todo el grupo que realice la actividad bajo la supervisión del instructor y motivar los aciertos y errores de cada uno.

Evaluación

- a Comprobar a través de la ejecución del participante si efectúa la actividad de igual forma como se describe en la guía, en caso de ser competente informárselo de manera motivante y cuando aun no se competente retroalimentarlo en los aspectos que todavía no cubre y solicitarle que lo vuelva a hacer.

Materiales y apoyos

- a Preparar los equipos que se utilizaran durante la técnica en cantidad y características de la actividad a desarrollar.
- b Elaborar las guías con la descripción paso a paso de la descomposición del procedimiento.
- c Tener los apoyos didácticos que se vayan a utilizar.

El desarrollo de las técnicas de demostración/ejecución incluye:



- ❖ La presentación del objetivo del tema
- ❖ La demostración de lo expuesto
- ❖ La resolución de dudas sobre la demostración
- ❖ La ejecución de lo expuesto hasta obtener el nivel de dominio establecido en el objetivo
- ❖ La retroalimentación durante la ejecución de los participantes.

"TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS"

Ejercicio 2.14**Instrucciones:**

Desarrolle una técnica de demostración/ejecución sobre algún tema o subtema del al plan de sesión y a los contenidos del manual del participante.

Evaluación 2.14**Tema:**

2.14 El desarrollo de los temas con técnica de demostración/ejecución incluye: la presentación del objetivo particular del tema, la demostración de lo expuesto, la resolución de dudas sobre la demostración, la invitación a los participantes a intentar la ejecución de lo expuesto hasta que obtengan el nivel de dominio establecido en el objetivo y la retroalimentación durante la ejecución de los participantes.

La evaluación se llevará acabo de acuerdo al desarrollo de la técnica expositiva y sus características.

Participante	Cumple	Objetivo		Presentación		Demostración		Evaluación	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1.									
2.									
3.									
4.									

2.15 La presentación de la síntesis de lo abordado la hace al finalizar el tema o la sesión.

Es de vital importancia que al finalizar cualquier tema o subtema se efectúe una síntesis de los contenidos desarrollados, así como hacer una reflexión sobre los procedimientos de manejo y de operación demostrados, además de la relación que guarda la información con los contenidos que todavía no se han desarrollado.

Dicha síntesis permite retroalimentar a los participante y al instructor sobre los avances logrados en comparación con los previstos en el plan de sesión correspondiente y de acuerdo con los objetivos y resultados de aprendizaje, dicha actividad permite al instructor tomar una decisión sobre si es necesario realizar alguna modificación al plan de sesión, asé como valorar el grado de efectividad alcanzado por el grupo.



La síntesis de lo abordado se hace al finalizar el tema o la sesión.

“TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS”

32.16 La presentación de los logros alcanzados y de lo que falta por cubrir respecto al objetivo, la realiza al término de cada tema o sesión.

Durante la sesión de capacitación se deben aplicar las evaluaciones formativas conforme esta establecido en el plan correspondiente, dichas evaluaciones permitirán al instructor analizar el grado de dominio de los participantes en razón de los objetivos de aprendizaje y en caso necesario hacer ajuste a las actividades programadas, sin embargo, no únicamente sirven para el instructor, sino también a los participantes, quienes al conocer los logros y avances alcanzados generan una dinámica de aprendizaje favorable a la acción capacitador.



Los logros alcanzados y de los contenidos que faltan por cubrir se realizan al término de cada tema o sesión.

32.17 La conducción de la obtención del resumen general del contenido por parte de los participantes es congruente con los objetivos de aprendizaje.

Al terminar los contenidos de un tema o subtema se debe realizar una revisión de los mismos por parte de los participantes, con el propósito de identificar aquellos puntos en los que todavía existen dudas y hacer las aclaraciones pertinentes por parte del instructor. Para realizar dicha actividad, el instructor puede aplicar alguna técnica diseñada para tal situación, como puede ser un interrogatorio o la construcción de un mapa mental de los temas abordados.

Analizar los resultados obtenidos, para identificar el grado de adquisición, actualización y desarrollo de conocimientos de cada uno de los participante sirve para comparar los resultados con los metas consideradas en el plan de la sesión, por lo que comunicar a los participantes sus resultados, indicando los puntos positivos y los elementos que deben afinar, permite alcanzar la competencia con mayor efectividad.

En base a lo anterior, los resultados de la evaluación sumaria son los indicadores de los avances de cada uno de los participantes y en razón de ellas, tienen mayores elementos para asociar la información con su lugar de trabajo o con su vida familiar o social.



El resumen general del contenido por parte de los participantes debe ser congruente con los objetivos de aprendizaje.

"TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS"

Ejercicio 2.15**Instrucciones:**

Desarrolle un cierre de sesión que comprenda una descripción de los logros alcanzados, una síntesis y un resumen de los temas y subtemas abordados sobre el plan de sesión y los contenidos del manual del participante.

2.18 La evaluación del cumplimiento de las reglas y de las expectativas de los participantes la lleva a cabo con los participantes en la parte final del curso.

La revisión de las expectativas y las reglas del curso acordadas al inicio del curso por parte del instructor y de los participantes, permite evaluar el logro de los objetivos de aprendizaje y retroalimentar al grupo sobre el plan de trabajo del curso de capacitación.



El cumplimiento de las reglas y de las expectativas de los participantes se lleva a cabo con los participantes en la parte final del curso.

Al inicio del curso el facilitador pidió al participante sus expectativas con respecto al desarrollo del curso y al final de éste solicitar que él mismo verifique si se cumplieron o no; cuando se pida al participante que las documente, también se pida que las explique y las compare con el objetivo(s) del curso de tal manera que pueda identificar si el curso cubrirá sus necesidades y no generar falsas expectativas. En caso de que el participante no encuentre congruencia entre sus expectativas y el objetivo(s), el instructor debe ayudar a clarificar dicha comparación.

"TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS"

EXPECTATIVAS DEL CURSO		
Nombre Curso		
Nombre del Instructor		
Lugar y fecha		
Nombre del participante		
Expectativas al inicio del curso:	Verificación de cumplimiento	
	Se cumplió (¿Por qué?)	No se cumplió (¿Por qué?)

2.19 La obtención de las conclusiones de lo aprendido la hace al final del curso con la participación del grupo.

La retroalimentación a los participantes y al programa no es suficiente, por lo que es necesario desarrollar las conclusiones entre el instructor y los participantes a partir de lo aprendido, con lo cual se recapitulan los contenidos y lo sucedido durante el tiempo de convivencia del grupo de capacitación.



Las conclusiones de lo aprendido se hace al final del curso con la participación del grupo.

2.20 La conducción de la formulación de los compromisos individuales de los participantes la lleva a cabo al finalizar el curso.

La revisión de los contenidos temáticos se realiza conjuntamente entre el instructor y los participantes y sirve para que estos últimos manifiesten un compromiso sobre los conocimientos, habilidades y actitudes analizadas durante el curso.



La formulación de los compromisos individuales de los participantes la realiza al finalizar el curso.

"TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS"

2.21 Los compromisos de los participantes contienen: la descripción del compromiso, la forma de medir su cumplimiento, la fecha de cumplimiento.

El compromiso de los participantes debe reflejar una postura de mejora en el ámbito al que se refiere el objetivo de aprendizaje del curso, y que manifieste propuestas para orientar su bienestar y productividad laboral, misma que se ha de comprobar positivamente en la competitividad de las organizaciones.

FORMULACIÓN DE COMPROMISOS**Usos:**

Facilitar la formulación de acuerdos y compromisos por parte de los participantes en relación con los temas que se trataron en un curso.

Tiempo: 10 mins.

Desarrollo:

- 1 El instructor solicita a los participantes que respondan de manera individual, en una hoja, las siguientes preguntas:
- 2 El instructor comunica a los participante que esta actividad es meramente personal y con carácter de completa confiabilidad
- 3 Conforme terminen, el instructor recoge las hojas y pregunta si alguno de los participantes desea informar a los demás sobre sus compromisos y acuerdos.
- 4 El instructor cierra la actividad y la sesión agradeciendo los comentarios y la participación.

**Importante**

Los compromisos de los participantes contienen:

- ❖ La descripción del compromiso
- ❖ La forma de medir su cumplimiento
- ❖ La fecha de cumplimiento.

"TALLER DE EVALUACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS"

Ejemplo:

COMPROMISOS GENERADOS EN EL CURSO					
Nombre Curso					
Nombre del Instructor					
Lugar y fecha					
Nombre del participante					
Derivado de este curso que ha recibido, describa los compromisos y/o actividades a que se compromete para la mejora de sus actividades dando continuidad a lo aprendido.					
Mi(s) compromiso(s) es(son): (Debe ser medible)	Lo(s) realizare con las siguientes actividades	Lo realizaré o cumpliré antes de (fecha):	Verificare su cumplimiento a través de las siguientes actividades:	Cumplido	
				Si	no

Ejercicio 2.21

Instrucciones:

Desarrolle la formulación de los compromisos individuales de los participantes de acuerdo a los contenidos del manual del participante y a los objetivos logrados.

Evidencias

Por desempeño	Por producto	De actitudes
<ul style="list-style-type: none"> Comprobación de la existencia y funcionamiento de los requerimientos de una sesión de capacitación La impartición de un curso de capacitación 	1. El plan de una sesión de capacitación	Orden Comprobación de la existencia y funcionamiento de los requerimientos de una sesión
	2. Contenido de un plan de una sesión de capacitación	
	3. Lista de verificación de los requerimientos de una sesión de capacitación	
	4. Todos los registros y controles que utilizó en el curso	