

# **"TIC Para el desarrollo de los Pueblos Indígenas"**

Capacitación a Capacitadores

Facilitador: Hugo Carrión

# Presentación

- Duración del módulo

4 horas

- Puntos

8:30 a 10:30      Cómo aprenden los adultos

10:30 a 10:45      Refrigerio

10:45 a 12:45      Facilitando el aprendizaje de TIC

# Objetivos

- Desarrollar conjuntamente metodologías y herramientas para la transferencia de TIC a los animadores y facilitadores de redes de información y comunicación indígenas.

# Objetivos específicos

- Reconocer los conceptos básicos de la educación de adultos.
- Apreciar la importancia de las metodologías participativas en la educación de adultos.
- Manejar técnicas para diseñar, organizar y desarrollar procesos de capacitación.

# Reglas

- Se iniciará puntualmente
- Apagar los celulares?
- No navegar por internet?
- ...
- ...

# Capacitación a capacitadores- una operación de red

- Ustedes no son solamente alumnos. Yo no soy sólo un capacitador: ambos somos las dos cosas
- Yo los capacito y aprendo de ustedes
- Capacito a otros con lo que aprendo de ustedes
- Ustedes forman a otros con lo que aprenden aquí
- Capacitar a capacitadores es una operación de redes que hace circular las destrezas por muchas ramas

# ¿Dé que se trata – ser un capacitador?

- Todos hemos tenido la experiencia de ser capacitadores en algún momento
  - Al explicarle el uso de una herramienta a los colegas
  - Al facilitar un taller
  - Al hacer una demostración de salud y seguridad
  - Al ayudar a un amigo que está aprendiendo a conducir
  - Al mostrarle a nuestra abuela como enviar un e-mail
- ¿Qué dificultades tuvieron al explicar la(s) nueva(s) destreza(s)?
- ¿Cómo superaron esas dificultades?

# Capacitar como capacitador

- Empiecen a pensar como capacitadores desde el principio
- Durante los próximos días:
  - Tomarán nota de - ideas
  - Comentarán - historias
  - Discutirán sobre - sistemas
  - Leerán sobre - filosofías
- No se trata de almacenar información
- Se trata de compartirla de un modo muy significativo

# Asumir el rol

- Escuchar las ideas nuevas
- Entender de qué se tratan
- Desafiarlas
- Responder a ellas
- Agregarles cosas – hacerlas crecer
- Estar siempre conscientes de cómo presentarle ideas a otros, desarrollar su comprensión, hacer que sea relevante.
- Pensar en ser dinámicos, en flechas que van en ambas direcciones, comprometerse con las ideas de modo de poder presentárselas a otros.

## **Ejercicio diario: Ponerse en forma (de capacitador)**

- Mantener una doble identidad puede resultar confuso – y provocar una crisis de identidad
- Analicen cada sesión como capacitadores:
  - Reflexionen acerca de los estilos y técnicas de comunicación
  - Piensen en la información que ha circulado
  - Tomen lo que sirva
  - Piensen cómo mejorar lo demás.

# **Andragogía, Aprendizaje y Motivación**

Hugo Carrión

# Contenido del taller

---

1. Andragogía: Aprendizaje adulto
2. Teoría del aprendizaje
3. Teorías de motivación

# Capítulo 1

## Andragogía: Aprendizaje Adulto

# 1.1 Ideas Fundamentales

---

El Aprendizaje es un cambio en el individuo:

- Producido por una interacción con el medio ambiente
- Que satisface una necesidad
- Que lo hace más capaz de relacionarse con su entorno
- Que puede ser benéfico o perjudicial

# 1.2 Principios del Aprendizaje

---

Principios del aprendizaje en los adulto según Knowles.

- Conforme la persona madura su autoconcepto se mueve en un proceso de autodirección
- El adulto cuenta con un gran recurso de aprendizaje... su experiencia
- La rapidez del aprendizaje de un adulto dependerá de la relación con el desarrollo de la tarea en su rol social
- Como persona madura, espera que las aplicaciones sean inmediatas
- La motivación de los adultos por aprender es principalmente por factores internos
- Su rol como estudiante es cooperar en todas las etapas del aprendizaje.

# 1.3 Tres tipos de reflexión

---

La reflexión implica examinar además de los conocimientos, las creencias y supuesto que le dan sentido a la experiencia.

Mezirow distingue 3 tipos de reflexión

- Reflexión de contenidos: Pensar sobre la experiencia en si misma.
- Reflexión de procesos: Pensar como manejar la experiencia y estrategias de solución
- Reflexión de premisas; Involucrar, revisar, actualizar supuestos socialmente contruidos y valores relacionados con la experiencia o problema.

# Capítulo 2

## Teorías del Aprendizaje

## 2.1 Teoría de Estilos de Aprendizaje

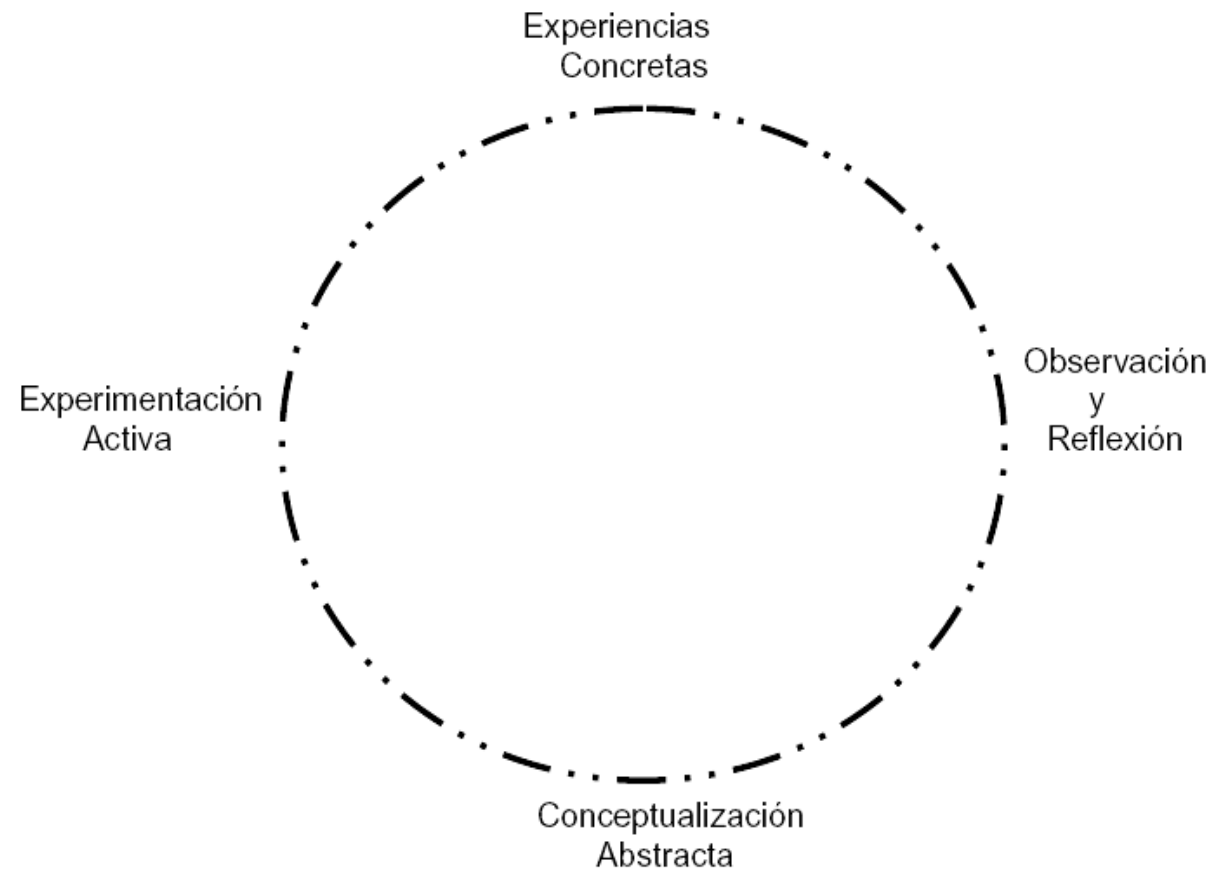
---

Kolb (1977) considera el aprendizaje:

- **Como** un proceso que permite alcanzar una comprensión de cómo el ser humano deduce conceptos y principios de su experiencia
- **Para** orientar su conducta en situaciones nuevas, y cómo modifica esos conceptos para incrementar su eficacia

# Modelo de 4 Etapas

---



# Modelo de 4 Etapas

---

- Es un ciclo de aprendizaje intermitente
- El hombre experimenta constantemente con sus conceptos y los modifica como consecuencia de sus observaciones y su experiencia.
- El rumbo que toma el aprendizaje está regido por las necesidades y metas que cada uno se fija.
- Los estilos de aprendizaje resultan totalmente individuales, están regidos por las necesidades y metas individuales.
- Ningún estilo es mejor o peor simplemente son diferencias individuales.

## 2.2 Teoría del Aprendizaje Cognitivo

---

- A. El aprendizaje es un proceso interno que no puede observarse directamente y que implica un cambio en la forma en que una persona responde ante las situaciones que se le presentan.
- B. Dichos procesos se organizan en estrategias cognitivas, tales como: planeación, organización, toma de decisiones, análisis y síntesis, reflexión, automonitoreo, etc.
- C. Aprendizaje basado en problemas

## 2.3 Teoría del Aprendizaje Social

---

**A. Enfoque de que el aprendizaje es obtenido a través de observación y la interacción con los demás.**

**B. Pasos**

- Identificación de conducta a modelar y presentación de modelo
- Reflexión de modelo de aprendizaje
- Propuesta de ejercicio para modelar conducta. Apoyo, aclaración de dudas
- Manifestación de habilidades:  
Retroalimentación

## 2.4 Teoría del Aprendizaje Conductual

---

- Se base en el cambio permanente en la forma de actuar de una persona a partir de una experiencia.
- Reforzamiento incrementa la probabilidad de que la conducta se repita.
  - Positivos
  - Negativos
- El comportamiento puede ser controlado a partir de sus consecuencias.
  - Castigo
  - Extinción

# Capítulo 3

---

## Teorías de Motivación

# Pirámide de Maslow

---



# Ejercicio:

---

- **Qué tipo de necesidad cubre las siguientes actividades de capacitación:**
  - A. Capacitación para desarrollar habilidades de negocios en pequeños productores
  - B. Formación técnico para obtener un empleo
  - C. Promoción de algunos participantes a puestos ejecutivos

# Repaso

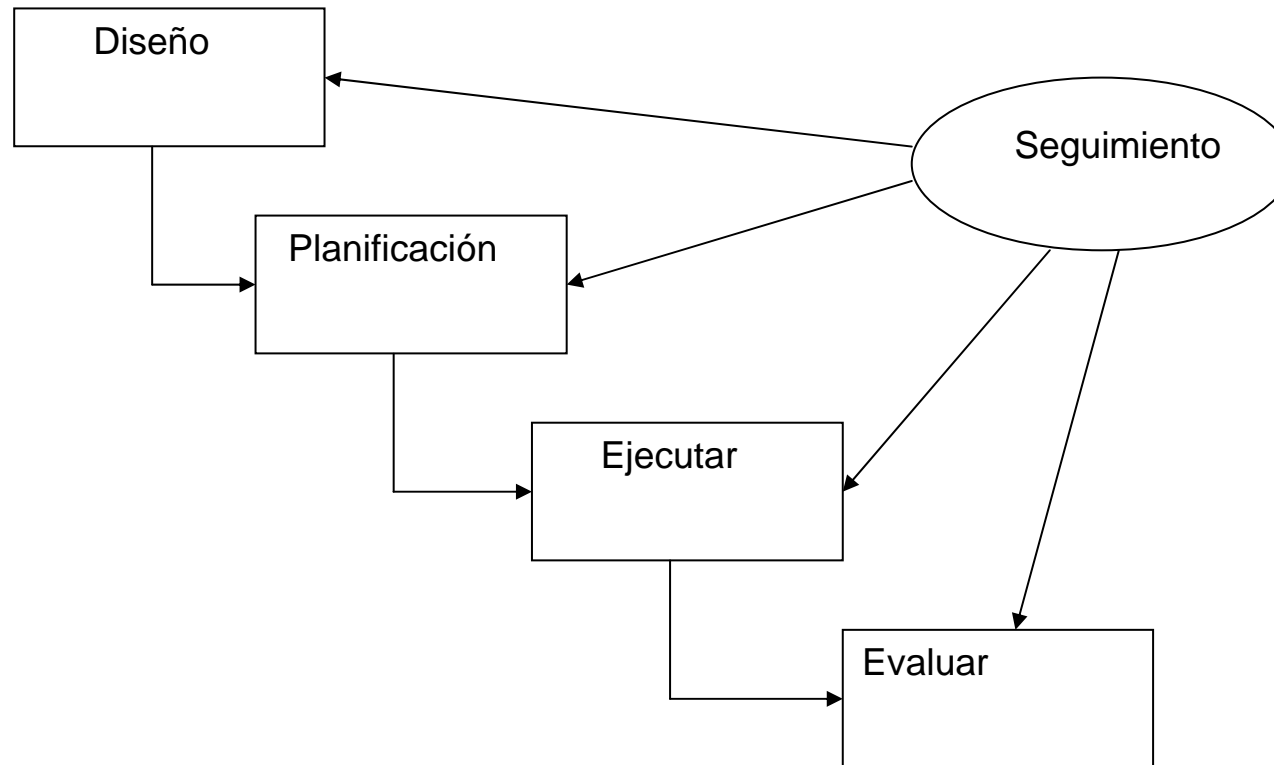
---

- Andragogía
- Aprendizaje
- Motivaciones

# Gestión de la Capacitación

Hugo Carrión

# Fases de la Gestión de la Capacitación



# Fases...

<b>Etapas</b>	<b>Actividades</b>
Diseño	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="801 491 1518 539">1. <b>Detección de Necesidades</b></li><li data-bbox="801 547 1816 595">2. <b>Elaboración del Programa (Compendio)</b></li></ol>
Planificación	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="801 691 1630 738">1. <b>Lista de verificación (Checklist)</b></li><li data-bbox="801 746 1205 794">2. <b>Presupuesto</b></li></ol>
Ejecución	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="801 890 1435 938">1. <b>Invitación y promoción</b></li><li data-bbox="801 946 1122 994">2. <b>Logística</b></li><li data-bbox="801 1002 1245 1050">3. Presentaciones</li><li data-bbox="801 1058 1137 1106">4. Dinámicas</li></ol>
Evaluación	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="801 1142 1397 1190">1. Evaluación Académica</li><li data-bbox="801 1198 1458 1246">2. <b>Evaluación de Reacción</b></li><li data-bbox="801 1254 1518 1302">3. Evaluación de Transferencia</li><li data-bbox="801 1310 1397 1358">4. Evaluación de Impacto</li></ol>

# Capacitación a Capacitadores

Hugo Carrión

# Contenido del taller

---

1. Aprender una nueva clase
2. Desarrollar un compendio para enseñar
3. Crear una clase
4. Convertir una clase “buena” en “excelente”

# Capítulo 1

---

## Aprender una Clase Nueva

*La inteligencia consiste no sólo en el conocimiento, sino también en la destreza de aplicar los conocimientos en la práctica.*

*Aristóteles*

# Aprender una Clase Nueva

---

- A. Prepararse Antes de Asistir**
- B. Asistir a una Clase**
- C. Conversar con el Capacitador**
- D. Aprender el Contenido de una Clase**
- E. Resolver Preguntas sobre el Producto**

# Capítulo 2

---

# Desarrollar un Compendio para Enseñar

*Dime y lo olvido, enséñame y lo recuerdo,  
involúcrame y lo aprendo.*

*Franklin, Benjamin*

# Desarrollar un Compendio para Enseñar

---

- A. Determinar el Orden de los Temas.**
- B. Introducir un Tema.**
- C. Construir un Ejercicio.**
- D. Diseñar una Revisión.**
- E. Agregar un Cierre**
- F. Agregar una Apertura**

# Determinar el Orden de los Temas

---

- A. Anote los pasos para artículos adicionales**
- B. Crear un compendio propio**
- C. Llenar nuestro compendio**
- D. Al cubrir cada tema no olvidar**
  - Qué es?
  - Qué hace?
  - Porqué y dónde se utiliza

# Introducir un Tema

---

- A. Hacer una revisión de lo que se va a enseñar.**
- B. Explique la relevancia de cada tema.**
- C. Incorporar los conceptos nuevos.**
- D. Explicar abstracciones y generalizaciones con ejercicios concretos.**
- E. Involucre a los alumnos en la enseñanza**

# Construir un Ejercicio

---

- A. Revise el compendio para diseñar un ejercicio.**
- B. Los ejercicios deberán estructurarse en cascada.**
- C. Pruebe sus ejercicios.**
- D. Planee todos los pasos de un ejercicio.**
- E. Revise bien los ejercicios antes de la clase.**
- F. Pida a otro capacitador que pruebe su ejercicio.**

# Diseñar una Revisión

---

- A. Sentase cómodo con los tópicos.**
- B. Anote los tópicos vistos.**
- C. Haga preguntas abiertas.**
- D. El resumen debe ser sencillo.**
- E. No utilice notas para el resumen.**

# Agregar un Cierre

---

- A. Guarde el ejercicio mas divertido para el final.**
- B. Resuma brevemente todo lo visto en la capacitación.**
- C. Consulte si no quedan dudas.**
- D. Invítelos a la próxima capacitación.**
- E. Agradezca la participación.**
- F. Explique a cerca de la evaluación**

# Agregar una Apertura

---

- A. Prepárese para comenzar a tiempo.**
- B. Preséntese a si mismo y el tema.**
- C. Consulte sobre las expectativas.**
- D. Muestre el Material de apoyo.**
- E. Mencione los descansos**
- F. Describa brevemente las instalaciones**
- G. Explique sobre el soporte después del curso.**
- H. Revise los temas que vera en clase.**

# Capítulo 3

---

## Crear una Clase

*¡Estudia! No para saber una cosa más, sino para saberla mejor.*

*Séneca, Lucio Anneo*

## Crear una Clase

---

- A. Finalizar su Compendio.**
- B. Desarrollar Notas de Enseñanza.**
- C. Diseñe Todo Trabajo de Pizarrón.**
- D. Crear Materiales Auxiliares.**
- E. Ensayar la Clase.**

# Finalizar su Compendio

---

- A. Compare y revise los tópicos vistos.**
  
- B. Compare y revise los ejercicios utilizados.**

# Desarrollar Notas de Enseñanza

---

- A. Notas cortas y puntuales.**
- B. No utilizar las notas.**
- C. Las notas deben ser bastante legibles.**

# Diseñar el Trabajo de Pizarrón

---

- A. Escribir su nombre con colores fuertes.**
- B. Es legible su Pizarrón?.**
- C. Dibuje Viñetas.**
- D. Utilice sombras en las viñetas.**
- E. Limpie bien el Pizarrón.**
- F. Utilice una gráfica.**

# Crear Materiales Auxiliares

---

- A. Definir donde se necesita ayuda visual.**
- B. Decidir el mejor formato para dicho material.**
- C. Probar el material con otros Capacitadores.**
- D. Use mayor cantidad de materiales en clases Teóricas.**

# Ensayar la Clase

---

- A. Tenga sus notas a mano.**
- B. Utilice algún medio de grabación.**
- C. Evalúese a si mismo.**
- D. Evalúese según la grabación.**
- E. Repita lo anterior para cada parte.**

# Ensayar la Clase

---

- A. Examine toda la clase en conjunto.**
- B. Revise las Áreas donde tuvo problemas.**
- C. Practique, Practique , Practique.**

# Capítulo 4

---

## Convertir una Clase “Buena” en una “Excelente”

*“El éxito no se logra sólo con cualidades especiales.  
Es sobre todo un trabajo de constancia, de método y  
de organización.”*

# Convertir una Clase "Buena" en una "Excelente"

---

- A. Convierta su Discurso en una Actividad de Grupo.**
- B. Fomentar un Ambiente de aprendizaje.**
- C. Manejar alumnos Difíciles.**
- D. Prepararse para Resolver Problemas**
- E. Evaluar los Resultados.**

## Convierta su Discurso en una Actividad de Grupo

---

- A. Evalúe las técnicas que usará.**
- B. Son sus técnicas de acorde a su auditorio?.**
- C. Anticípese a los problemas.**
- D. Prepararse para Resolver Problemas**
- E. Utilice anécdotas humorísticas no ofensivas.**

# Convierta su Discurso en una Actividad de Grupo

---

- A. Pregunte a la clase como hacerlo de otra manera.**
  
- B. Camine por todo el salón**

## **Fomentar un Ambiente de aprendizaje**

---

- A. Consulte sobre la forma de su presentación.**
- B. Apunte lo que le ayudó en su presentación.**
- C. Elimine las costumbres verbales de relleno.**
- D. Cuide y examine su postura.**
- E. Mantenga alejado los objetos de titubeo.**

# Manejar Alumnos Difíciles

---

**A. Casos Frecuentes.**

**B. Como manejar dichos casos.**

**C. Anécdotas.**

# Prepararse para Resolver Problemas

---

- El que existan problemas no es un problema. El problema es saber encontrar la solución
- Es más fácil preveer un problema que solucionarlo
- Si nada resulta tranquilícese, recuerde que es usted quien conoce el tema
- Improvisación, el as bajo la manga