



XXI TRAINER

HERRAMIENTAS

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Introducción	3
Enfoques pedagógicos	4
UNIDAD 1 Organización, gestión y auto-desarrollo.....	4
1 - Aprendizaje basado en problemaso casos (ABP).....	4
2- Micro Aprendizaje.....	6
UNIDAD 2 FORMACIÓN ORIENTADA AL ALUMNO/A.....	8
1 – Aprendizaje Cooperativo.....	8
2- Trae tu Propio Dispositivo, Bring your own device (BYOD)	8
UNIDAD 3 Métodos y técnicas formativas innovadoras.....	9
1 – Aprendizaje Activo (Action Learning).....	9
2 – Aprendizaje experimental (Experiential learning)	10
UNIDAD 4 Seguimiento y Evaluación del aprendizaje	12
1 – Aprendizaje a través de Simulaciones.....	12
2 – Aprendizaje activo a través de la tecnología.....	13
UNIDAD 5 Competencias Digitales.....	15
1. – Gamificación del aprendizaje.....	15
2 – Clases Online o Eventos de Aprendizaje Sincrónico	17
UNIDAD 6 Competencias Transversales.....	19
1. Aprender Jugando.....	19
2. – FotoLenguaje.....	21
Materiales pedagógicos	22
UNIDAD 1 Organización, gestión y auto-desarrollo.....	22
Analizando Una Experiencia De Evaluación	22
¿Qué estilo de aprendizaje te encaja mejor?	24
Prueba tu espíritu emprendedor y creativo	26
Desarrollo de métodos y técnicas pedagógicas.....	26
Análisis de un módulo de formación	28
Empezar una Comunidad de Aprendizaje Colaborativo	30
UNIDAD 2 – Capacitación de facilitadores orientados al estudiante.....	30
Jigsaw	30
Numerar cabezas juntos	31

Juego de memoria.....	32
Centímetro	32
Código QR.....	33
UNIDAD 3 - Métodos y técnicas de formación innovadores	33
Del encargado al luchador profesional	33
“Nunca olvidaré esta presentación”	35
El estudiante adulto en pinturas.....	36
La enseñanza en el siglo XXI.....	37
Creatividad	38
UNIDAD 4 - Seguimiento y evaluación del aprendizaje	39
Recopilación de datos para la evaluación del programa	39
Diseñar un cuestionario	40
Diseño y realización de una entrevista	42
Diseño y gestión de un grupo de discusión	42
Análisis y presentación de resultados de evaluación al público.....	43
UNIDAD 5 – Competencias digitales	44
Crear experiencias de aprendizaje síncrono usando <i>Skype</i>	44
Gamificación en el aprendizaje con <i>Quizup</i>	45
Crear información con <i>Twitter</i>	47
Propuesta de recurso online de evaluación innovadora: uso de <i>Kahoot</i>	48
Descubra Recursos Educativos Abiertos (REA) para usar en sesiones de formación	50
UNIDAD 6 – Competencias Transversales.....	52
No rompas tu huevo	52
¿Quién es culpable?.....	52
Propuesta de recurso de edición cooperativa innovadora: uso de <i>Etherpad</i>	54
Picturetelling©.....	54
Creación de soluciones win-win (donde todos ganan)	55

Introducción

Este documento se basa en los resultados de la investigación previa realizada sobre el perfil del formador/a del siglo XXI (IO1). Para definir el perfil de los formadores de Formación Profesional para el Empleo (FPE de ahora en adelante) la investigación analizó tanto las estructuras como los contenidos de las actuales ofertas ToT (formación de formadores) en los países participantes en el proyecto, es decir, Bélgica, Grecia, Portugal, Rumanía, España y Suecia. Se analizaron las competencias y las necesidades de actualización de 242 formadores de los seis países que participaron en la encuesta de análisis de necesidades a través de la participación de los socios del proyecto:

- ✓ CIEP (Bélgica)
- ✓ HAU (Grecia)
- ✓ ISQ (Portugal)
- ✓ SEC (Rumanía)
- ✓ ITC (España)
- ✓ CFL (Suecia)

A partir de los resultados de la investigación de escritorio y los resultados del cuestionario se desarrolló un “Currículum del formador XXI Trainer” (IO2) que tiene como objetivo cubrir las necesidades detectadas en la encuesta realizada en el marco de la investigación previa (IO1). Sobre la base de las conclusiones de la encuesta y la investigación documental sobre el sistema nacional de certificación de los formadores de FPE llevado a cabo en los seis países socios, se puede afirmar que los formadores responden a múltiples desafíos y deben estar preparados para satisfacer las necesidades de un marco cada vez más competitivo, actualizando sus competencias profesionales y transversales y adaptándolas a los roles cambiantes.

Se desarrolló currículum del formador XXI en seis **unidades de aprendizaje**:

UNIDAD 1 - Organización, gestión y auto-desarrollo - ISQ

UNIDAD 2 - Facilitación de la formación orientada al formador - CFL

UNIDAD 3 - Métodos y técnicas innovadoras de formación - SEC

UNIDAD 4 - Seguimiento y evaluación del aprendizaje - HAU

UNIDAD 5 - Competencia Digital - ITC

UNIDAD 6 - Competencias Transversales – CIEP

Cada socio fue responsable de desarrollar los “Resultados de Aprendizaje” de cada unidad, así como dos enfoques pedagógicos y cinco materiales pedagógicos. Este documento o “toolkit de herramientas” es el resultado de este trabajo.

Enfoques pedagógicos

UNIDAD 1 Organización, gestión y auto-desarrollo

1 - Aprendizaje basado en problemas o casos (ABP)¹

El ABP es un método de entrenamiento en el cual se adquieren conocimientos y habilidades trabajando durante un período prolongado de tiempo para investigar y responder a una pregunta, problema o desafío real, atractivo y complejo. El ABP es una manera efectiva y agradable de aprender - y desarrollar competencias de aprendizaje más profundas necesarias para el éxito.

El proceso ABP fue pionero en los programas de la escuela de medicina Universidad McMaster en Hamilton. La educación médica tradicional desilusionó a los estudiantes, que percibieron la gran cantidad de material presentado en los primeros tres años de medicina como de poca relevancia para la práctica de la medicina y la medicina clínica. El currículo ABP se desarrolló con el fin de estimular el aprendizaje, permitiendo a los estudiantes a ver la relevancia y la aplicación de lo aprendido en la práctica. Mantiene un mayor nivel de motivación hacia el aprendizaje, y muestra la importancia de actitudes responsables y profesionales con valores de trabajo en equipo. La motivación para el aprendizaje impulsa el interés porque permite la experimentación con problemas que tienen aplicación en el mundo real.

El aprendizaje basado en problemas o casos prácticos ha sido posteriormente adoptado por otros programas de escuelas de medicina y adaptado para la enseñanza y la formación de grado y pregrado. El uso de PBL se ha ampliado desde su introducción inicial en programas de medicina para incluir educación en las áreas de otras ciencias de la salud, matemáticas, derecho, educación y capacitación, economía, negocios, estudios sociales e ingeniería.

PBL incluye problemas que pueden resolverse de formas diferentes dependiendo de la identificación inicial del problema y pueden tener más de una solución:

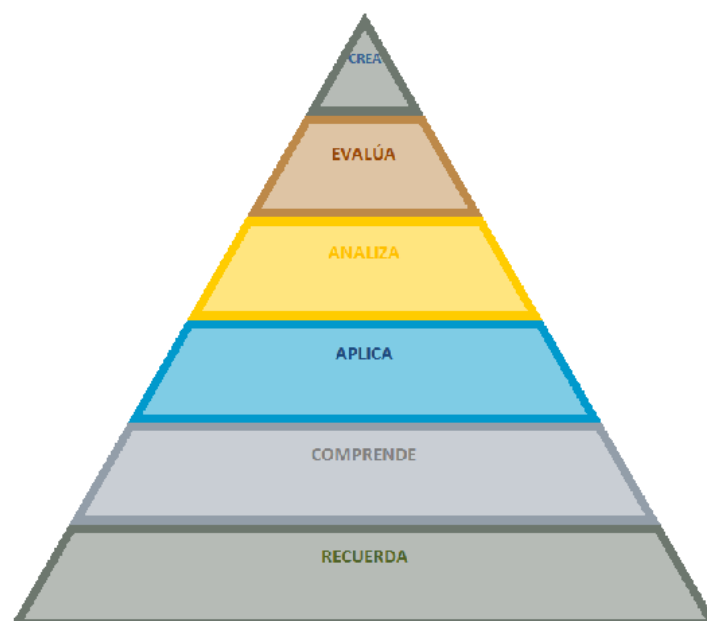
- El **ABP Hace que el aprendizaje sea más atractivo**. En ABP, los formandos están activos en el centro del proceso de aprendizaje. Un caso práctico o un problema real los implica y les y proporciona la relevancia necesaria que resulta clave para el aprendizaje.
- El **ABP mejora el aprendizaje**. Después de resolver un problema o un caso práctico, los formandos entienden el contenido de una forma más profunda, recuerdan lo que aprenden y lo retienen más si lo comparamos con un método expositivo. Debido a esto, los estudiantes que

¹ https://en.wikipedia.org/wiki/Problem-based_learning

obtienen aprenden con métodos ABP son más capaces de aplicar lo que saben y de afrontar nuevas situaciones y desafíos.

- El ABP **ayuda a adquirir habilidades y competencias de una forma más exitosa**. Los formandos son capaces de tomar la iniciativa y ser responsables de sus decisiones, ampliar la confianza en sí mismos/as, resolver problemas, trabajar en equipo, comunicar ideas y gestionarse de manera más efectiva.
- El **ABP ayuda a desarrollar el pensamiento crítico**. El ABP enfatiza la aplicación en el mundo real de los conocimientos, habilidades y competencias. Es un medio eficaz para desarrollar el pensamiento crítico, la colaboración y la comunicación en una variedad de medios de comunicación así como ayuda a mejorar las habilidades expositivas de los formandos.
- El **ABP brinda oportunidades para usar la tecnología**. Existe una gran variedad de herramientas tecnológicas perfectas para ser aplicadas en el Aprendizaje Basado en Problemas. Con la tecnología, los formadores y los formandos no sólo pueden encontrar recursos e información y crear productos, sino también colaborar más eficazmente y conectarse con expertos, socios y audiencias de todo el mundo.
- El **ABP hace que el aprendizaje sea más agradable y gratificante**. Los problemas o casos permiten a los formadores trabajar más estrechamente con los formandos activos y comprometidos que realizan un trabajo de alta calidad y, en muchos casos, les permite redescubrir la alegría de aprender junto a los formandos.
- El **ABP conecta a los formandos con el mundo real**. Los proyectos proporcionan a los estudiantes oportunidades de empoderamiento para marcar la diferencia, resolviendo problemas reales y abordando problemas reales.

Una de las características centrales del aprendizaje basado en proyectos de alta calidad es la relación pedagógica entre la "Cuestión Clave" y la "Necesidad de Saber" que se deriva de ella. En lugar de comenzar en el fondo de la pirámide - entender y recordar - centrarse en el aprendizaje del contenido antes de subir; El PBL considera invertir ese enfoque empezando por arriba y pidiendo a los alumnos, por ejemplo, que creen un producto auténtico con una fuerte pregunta de conducción. Hacer esto puede ayudar al capacitador a facilitar un aprendizaje más profundo del contenido y las habilidades que encontramos en el nivel inferior a medida que los estudiantes identifican y persiguen lo que necesitan saber, recordar y entender para crear y cumplir con el desafío del proyecto.



DIMENSIONES DE LA APLICACIÓN DEL ABP

Estrategias de aprendizaje / modelos teóricos: cognitivista, constructivista.

Contenido: temas específicos o conferencias transversales.

Curriculum: parte de la configuración curricular, partes de los módulos.

Implementación: actividades situadas o integradas, según los niveles de sensibilización, etc.

Modalidad de aprendizaje: e-learning o aprendizaje en el aula.

Recursos: medios impresos, medios electrónicos, multimedia, etc.

Tiempo: esfuerzo medio a más alto (depende del problema o caso propuesto).

2- Micro Aprendizaje²

Los procesos de micro aprendizaje a menudo se derivan de la interacción con el micro contenido, que se lleva a cabo en entornos diseñados (e-learning) o en estructuras emergentes de micro contenidos como las publicaciones de blogs o administradores de marcadores sociales en la World Wide Web (Mosel 2005).

² <https://en.wikipedia.org/wiki/Microlearning>

El microaprendizaje puede ser una suposición sobre el tiempo necesario para resolver una tarea de aprendizaje, por ejemplo, contestar una pregunta, memorizar un elemento de información o encontrar un recurso necesario (Masie 2006). Los procesos de aprendizaje que se han denominado "microaprendizaje" pueden cubrir un lapso de pocos segundos (por ejemplo, en el aprendizaje móvil) hasta 15 minutos o más. Existe alguna relación con el término micro-enseñanza, que es una práctica establecida en la formación del profesorado.

El microaprendizaje también puede entenderse como un proceso de actividades de aprendizaje "cortas" subsiguientes; es decir, el aprendizaje a través de la interacción con objetos de micro contenido en pequeños marcos temporales. En este caso, el diseño, la selección, la retroalimentación y el ritmo de repetidas o de otro modo "encadenado" tareas de micro-aprendizaje aparece a la vista.

En un sentido más amplio, el microaprendizaje es un término que puede usarse para describir la forma en que cada vez más personas están aprendiendo de manera informal y adquiriendo conocimientos en micro contenidos, micro-medios o entornos multitarea (microcosmos), especialmente aquellos usan cada vez más la Web 2.0 y las tecnologías web inalámbricas. En este sentido más amplio, las fronteras entre el micro-aprendizaje y el concepto complementario de micro-conocimiento se están difuminando.

DIMENSIONES DE LA APLICACIÓN DEL MICRO-APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje / modelos teóricos: cognitivista, constructivista.

Contenido: unidades pequeñas o muy pequeñas, temas concretos, cuestiones sencillas, etc.

Plan de estudios: pequeña parte del programa de estudios, partes de módulos, elementos de aprendizaje informal, etc.

Forma: fragmentos, facetas, episodios, "píldoras de conocimiento", elementos de habilidad, etc.

Implementación: actividades situadas o integradas, apropiadas según los niveles de sensibilización, etc.

Modalidad de aprendizaje: aprendizaje a distancia (e-learning, m-learning), aprendizaje en el aula.

Recursos: medios impresos, medios electrónicos, multimedia, etc.

Tiempo: esfuerzo relativamente corto.

UNIDAD 2 FORMACIÓN ORIENTADA AL ALUMNO/A

1 – Aprendizaje Cooperativo

El aprendizaje cooperativo es un enfoque que trata de organizar actividades dentro del aula para convertirlas en una experiencia social y académica de aprendizaje: los estudiantes trabajan en grupo para realizar las tareas de manera colectiva.

El aprendizaje cooperativo puede contrastarse con el aprendizaje competitivo e individualista. La diferencia clave entre estos enfoques de enseñanza es la forma en la que se estructuran los objetivos de aprendizaje de los estudiantes. La estructura de los objetivos orientará las formas en la que los estudiantes interactúan entre sí y con el maestro durante la sesión de formación. Dentro de las situaciones cooperativas, los individuos buscan resultados que sean beneficiosos para ellos mismos y beneficiosos para todos los demás miembros del grupo. Se puede organizar de forma que los estudiantes trabajen unos contra otros para lograr un objetivo académico, como por ejemplo, obtener una nota de 10 que sólo uno o pocos estudiantes pueden alcanzar. Por último, en el aprendizaje individualista los estudiantes trabajan solos para lograr objetivos de aprendizaje no relacionados con las de los otros estudiantes. En el aprendizaje cooperativo e individualista, los esfuerzos de los estudiantes se evalúan en base a unos criterios de referencia mientras que en aprendizaje competitivo se evalúan en base de referencias normativas.

DIMENSIONES DEL APRENDIZAJE COOPERATIVO

Estrategias de aprendizaje / modelos teóricos: interdependencia cooperativa, positiva.

Modalidad de aprendizaje: aulas o similares para varios grupos más pequeños.

Recursos: dependiendo del tema, lápiz y papel, herramientas creativas.

Tiempo: Más tiempo de preparación la primera vez.

2- Trae tu Propio Dispositivo, Bring your own device (BYOD)

Trae tu Propio Dispositivo, Bring your own device (BYOD de las siglas en inglés)— también llamado traer su propia tecnología (BYOT), traer su propio teléfono (BYOP) y trae su propio ordenador personal (BYOPC) – hace referencia a la política de permitir a los empleados o alumnos traer dispositivos personales (portátiles, tablets y teléfonos inteligentes) al lugar de trabajo o centro educativo y utilizar dichos dispositivos para acceder a información y aplicaciones privilegiadas de la empresa o el centro. El término también se utiliza para describir a estudiantes que usan dispositivos personales en entornos educativos para su uso en programas como “Mentimeter”.

Este enfoque pedagógico está haciendo posible que los estudiantes hagan uso de sus dispositivos personales en la escuela. Pueden hacer preguntas y ser evaluados de forma anónima, si es

necesario. También se puede utilizar para guiar a los estudiantes para encontrar recursos en un tema concreto.

DIMENSIONES DE BYOD

Estrategias de aprendizaje / modelos teóricos: evaluación, contribución

Recursos: teléfono personal, tablet o portátil

Tiempo: 10 minutos o menos para la preparación

UNIDAD 3 Métodos y técnicas formativas innovadoras

1 – Aprendizaje Activo (Action Learning)³

El aprendizaje activo es un proceso a través del cual los participantes aprenden con y desde los demás mientras trabajan en problemas reales o problemas prácticos en condiciones reales.

Este método fue desarrollado por el profesor Reginald Revans en la década de los 40. Trabajando con un talentoso grupo de científicos, señaló la importancia de que cada miembro del grupo describiera su propia ignorancia, compartiera sus experiencias y reflexionara sobre su proceso de aprendizaje. Expresó este proceso de aprendizaje con una fórmula: L (aprendizaje) = P (Aprendizaje programado) + Q (cuestionamiento). El aprendizaje programado es el conocimiento codificado en fuentes formales, como libros, revistas y expertos. La comprensión del cuestionamiento es la capacidad de analizar, de hacer las preguntas correctas, de crear una visión de lo que la gente ve, oye o siente. Incluso consideró que hacer la pregunta correcta es más importante que dar la respuesta correcta.

La dimensión de aprendizaje del equipo es crucial. Los miembros de estos grupos de aprendizaje llamados conjuntos de aprendizaje de acción abordan un problema común. En el grupo se ofrece apoyo mutuo, asesoramiento y debate. El proceso, por lo tanto, fomenta las habilidades de aprendizaje en equipo y una cultura cooperativa y colaborativa.

Desde el punto de vista individual, el aprendizaje activo:

- ✓ Mejora la competencia de aprendizaje
- ✓ Desarrolla la capacidad de trabajar en equipo
- ✓ Mejora las habilidades sociales y de comunicación
- ✓ Mejora las competencias de aprendizaje

³ Aprendizaje activo *Action Learning* – Guía de aprendizaje GLS 4

En la herramienta– CONJUNTO DE MATERIALES QUE LOS FORMADORES PUEDEN UTILIZAR CON ADULTOS

El aprendizaje activo implica:

- ✓ la integración del trabajo y el aprendizaje;
- ✓ aprendizaje experiencial;
- ✓ aprendizaje en equipo;
- ✓ acciones emprendidas por el grupo para resolver un problema real;
- ✓ la reflexión del grupo sobre el problema y el proceso de aprendizaje.

Un elemento clave del aprendizaje activo es la figura del “asesor”. Su función consiste en gestionar el tiempo y el espacio, mantener un equilibrio entre la tarea del proyecto y el aprendizaje, facilitar el autodesarrollo de los miembros del grupo y ayudar a resolver las tensiones y los conflictos.

La implementación del aprendizaje activo se puede lograr mejor cuando:

- 1- Los estudiantes se dividen en grupos pequeños de 4-8 miembros.
- 2- Se les presenta un tema, un problema o un problema basado en un contexto real.
- 3- Todos los participantes se implican en la solución de este problema. Comparten sus experiencias y facilitan el resultado haciendo preguntas, estableciendo suposiciones y compartiendo conocimientos.
- 4- Los participantes prestan atención al proceso de aprendizaje. Reúnen comentarios, sacan conclusiones y reflexionan sobre el proceso de aprendizaje considerando las barreras que han sido abordadas, las percepciones y los conocimientos derivados del proceso.
- 5- La evaluación del proyecto de Aprendizaje de Acción aborda tanto el resultado de la tarea (un informe o una presentación) como el proceso de aprendizaje (cómo los miembros del grupo aprendieron juntos).

2 – Aprendizaje experimental (Experiential learning)

Este método conduce a los alumnos a través del ciclo de acción-reflexión y observación/generalización/teorización-aplicación, para permitirles no sólo comprender los aspectos prácticos y teóricos de los objetivos previstos, sino también experimentarlos en la práctica. El Aprendizaje Experiencial se basa en la obra de David Kolb en su obra “Experiential Learning: Experiencia como fuente de aprendizaje y desarrollo” (1984), que a su vez se basa en las obras de Dewey, Piaget, Rogers y Jung.

CAMPOS DE APLICACIÓN

En el Aprendizaje experimental, se puede comenzar el ciclo en cualquier etapa. Por ejemplo, una sesión de formación puede comenzar con una experiencia (ya sea real o simulada), desde la cual el formador hace preguntas diseñadas para guiar a los participantes a través del ciclo, desde la observación/reflexión hasta la aplicación y la toma de acciones basadas en la experiencia. Del mismo modo, el ciclo podría comenzar con la base teórica, donde los participantes estudian la teoría de algo, piensan en cómo podrían aplicarla a una situación real, luego tienen la oportunidad de probarla y finalmente reflexionan sobre la experiencia.

COMPETENCIAS IMPLICADAS

- ✓ Pensamiento analítico
- ✓ Iniciativa
- ✓ Inmersión
- ✓ Participación activa
- ✓ Pensamiento crítico y el pensamiento reflexivo (procesos relativos al análisis y reflexión sobre lo que ha sucedido)
- ✓ Resolución de problemas.

RESULTADOS

Intencionalidad en el aprendizaje experimental, se alienta y facilitan las experiencias como medios deliberados para lograr objetivos de aprendizaje específicos.

Implicación El aprendizaje experiencial es activo, no pasivo. Significa realmente aprender a implementar una teoría, un método o un procedimiento, no sólo aprender la teoría. Significa poner el conocimiento a prueba, no simplemente mantenerlo en el banco de nuestra memoria. Una extensión crítica, especialmente para Ryerson, es la noción de que el/la formador/a debería llevar a los estudiantes más allá de los límites de su disciplina académica, lo que les permite explorar activamente las formas en que esa disciplina se relaciona con el mundo exterior y actúa sobre él.

Iteración El aprendizaje experiencial es más eficaz cuando hay oportunidades para aplicar lo que ya se ha aprendido. Muchos tipos de aprendizaje experiencial alcanzan su valor potencial más efectivamente en el contexto de una serie de oportunidades relacionadas o, por lo menos, e un período razonable de compromiso.

El Aprendizaje Experiencial puede existir sin un formador y se relaciona únicamente con el proceso de creación de significado de la experiencia directa del individuo. Sin embargo, la obtención de conocimiento es un proceso inherente que ocurre naturalmente, para que ocurra una verdadera experiencia de aprendizaje, debe haber ciertos elementos. Según David A. Kolb, el conocimiento se obtiene continuamente a través de experiencias personales y ambientales.

Integración Las experiencias de aprendizaje "únicas" pueden agregar un valor y una variedad maravillosa a la formación de un estudiante, pero un principio de este tipo de aprendizaje es que el potencial se desperdicia si estas experiencias ocurren de forma aislada de otros participantes y del contexto académico/formativo. Para ser plenamente efectivo el aprendizaje experimental debe integrarse en la educación de un estudiante, no como un complemento ocasional.

Reflexión Una de las definiciones más populares pero insatisfactorias del aprendizaje experimental es "aprender haciendo". Hacerlo seguramente tiene que ir acompañado de pensar si es para contribuir a una comprensión más profunda e informar las acciones subsiguientes. Además, el componente de pensamiento tiene que integrarse en la experiencia de aprendizaje.

UNIDAD 4 Seguimiento y Evaluación del aprendizaje

1 – Aprendizaje a través de Simulaciones

Las simulaciones y los juegos se han utilizado en la educación y la formación profesional durante décadas, pero han sido particularmente populares en ámbitos empresariales. El aprendizaje simulado está conectado con el juego de roles y el aprendizaje práctico acercándolo a los principios clave que gobiernan el aprendizaje activo.

Se argumenta que las simulaciones cuidadosamente diseñadas pueden ayudar a construir la toma de decisiones, el pensamiento crítico, las habilidades interpersonales y de comunicación y las competencias entre los estudiantes. Las simulaciones también pueden brindar a los estudiantes e instructores las oportunidades de pasar del ambiente del aula convencional a un contexto de aprendizaje más interactivo y comunicativo (Brozik y Zapalska, 2002).

En el entorno de aula actual, la metodología predominante de enseñanza aborda las necesidades individuales del estudiante, analiza los roles y dinámicas de grupo, mejorando la toma de decisiones colaborativa y la interpretación de los roles. El objetivo es asegurar que los estudiantes tengan la oportunidad de poner en práctica lo que se les ha enseñado en el aula: En otras palabras, a través de simulaciones, los estudiantes replican situaciones de la vida real y experimentan con ellas. En el trabajo de Brozik y Zapalska (2003), se destaca la necesaria relación entre la realidad percibida y la de las simulaciones al aprendizaje. Thompson y Dass (2000) sostienen que las simulaciones mejoran la autoeficacia del alumno y aumentan las competencias de comunicación escrita.

A través del aprendizaje simulado, los alumnos asumen un papel activo, obtienen una visión de la naturaleza del proceso que se está simulando, se vuelven más competentes en la formulación de nuevos conceptos y se orientan a aprender cómo resolver problemas y crisis en un contexto realista pero controlado ambiente de aprendizaje.

El aprendizaje simulado es un "aprendizaje profundo", ya que es más profundo que la superficie que requiere un pensamiento crítico en lugar de una memorización. Los estudiantes en este contexto aprenden la importancia de la construcción de modelos y cómo utilizar un modelo para predecir los resultados, transferir el conocimiento a nuevos problemas y situaciones, entender y refinar sus propios procesos y ver los procesos sociales y las interacciones sociales en acción.

DIMENSIONES DE LA FORMACION BASADA EN LAS SIMULACIONES

Estrategias de aprendizaje modelos teóricos: aprendizaje activo, aprendizaje experimental

Contenido: los temas y unidades dependen de las necesidades y el campo de los alumnos (ejemplos se muestran a continuación)

Plan de estudios: parte integral de los módulos y del programa de estudios

Forma: juegos de rol, diálogos que cumplen diferentes propósitos

Implementación: dos o más personas representan un escenario que puede ir de una situación familiar a una situación desconocida o más compleja

Modalidad de aprendizaje: aprendizaje en el aula, aprendizaje a distancia sincrónico mediante teleconferencias

Recursos: guión, medios impresos o electrónicos, multimedia

Tiempo: de un período corto a un período más largo dependiendo de las necesidades y circunstancias

Tecnología y aprendizaje simulado

La tecnología también puede contribuir significativamente a la eficacia de la enseñanza y el aprendizaje simulados. Un entorno de aula equipado con la infraestructura tecnológica necesaria y diseñada para permitir una comunicación y colaboración sincrónica e ininterrumpida mejora tanto el aprendizaje activo en grupo como individual.

Ejemplos de aprendizaje simulado

- ✓ A los estudiantes se les asignan roles como compradores y vendedores de algún producto y se les pide replicar una transacción comercial, aprendiendo sobre el comportamiento del mercado a través de una simulación.
- ✓ Los estudiantes asumen los papeles de los delegados del partido en una convención política, aprendiendo sobre el proceso electoral simulando un evento político.
- ✓ Los estudiantes diseñan un circuito eléctrico con un software especial, aprendiendo acerca de la teoría física simulando un ambiente físico real.

2 – Aprendizaje activo a través de la tecnología

El aprendizaje activo requiere que los estudiantes desarrollen su comprensión del contenido a través de la construcción y la implementación activa de la resolución de un problema. El aprendizaje activo se basa en la investigación de eruditos famosos como Dewey, Wenger y muchos otros. Bonwell y Eison (1991) definen el aprendizaje activo como *"aquello que involucra a los estudiantes a hacer cosas y pensar en las cosas que están haciendo"* (p.2). Felder & Brent (2009) califican el aprendizaje activo como *"cualquier cosa relacionada con el curso que todos los estudiantes en una sesión de clase están llamados a hacer aparte de simplemente observar, escuchar y tomar notas"* (p.2).

Las estrategias instructivas que promueven el aprendizaje activo incluyen redacción de borradores, juegos de rol, gamificación, simulaciones, observaciones y debate. La duración de las estrategias de aprendizaje activo puede variar de unos pocos minutos a sesiones enteras, y pueden ser un componente integral de una conferencia o de un seminario o taller interactivo.

Podría argumentarse así que el aprendizaje activo anima a los estudiantes a participar en su propio aprendizaje, independientemente de en qué actividad específica. El aprendizaje activo es el pensamiento con énfasis en la evidencia en el análisis, la síntesis y la evaluación de una decisión. El aprendizaje activo reposiciona a los alumnos, que pasar de ser receptores pasivos del conocimiento prefabricado, a crear su propio conocimiento.

Las investigaciones sugieren que la capacidad de atención del público en las conferencias disminuye significativamente después de 10-20 minutos. Incluir estrategias de aprendizaje activo una o dos veces en una sesión de 50 minutos estimulará y mantendrá el compromiso y la participación de los estudiantes. En un contexto de aprendizaje tan interactivo, los estudiantes pueden entender conceptos complicados a través de la exposición sistemática a la retroalimentación constructiva que acomode diferentes estilos de aprendizaje. Los estudiantes tienen oportunidades de pensar, hablar y procesar nuevos contenidos, practicar habilidades importantes e incrementar su motivación para aprender. El aprendizaje activo construye la autoestima y desarrolla en los alumnos un sentido de comunidad y pertenencia.

La tecnología tiene el potencial de mejorar, intensificar y fortalecer el aprendizaje activo. Por ejemplo, el software de código abierto, las aplicaciones web y las herramientas Web 2.0 pueden utilizarse para capacitar y aumentar el interés de los estudiantes a medida que diseñan, construyen y difunden conocimientos que representan y refuerzan su aprendizaje. Estas tecnologías, especialmente en eLearning, o entornos virtuales ofrecen oportunidades de simulación, experimentación, investigación y autoexpresión. Las herramientas de la Web 2.0 como blogs, wikis, revistas y similares aumentan la interactividad y la colaboración y facilitan el acceso a la información, a perspectivas alternativas ya múltiples audiencias que establecen comunidades de práctica activas.

DIMENSIONES DEL APRENDIZAJE ACTIVO

Estrategias de aprendizaje/modelos teóricos: redacción de borradores, juegos de rol, juegos, simulación, observación, discusión

Contenido: los temas y unidades dependen de las necesidades y situación académica de los alumnos

Plan de estudios: parte integral de los módulos y sesiones de clase

Forma: juegos de rol, diálogos que sirven para diferentes propósitos, juegos, textos escritos

Implementación: dos o más personas representan un escenario que puede ir de una situación familiar a una situación desconocida o más difícil

Modalidad de aprendizaje: aprendizaje en el aula, aprendizaje a distancia sincrónico o asincrónico, cursos en línea, aprendizaje a distancia con uso de TIC, aprendizaje a distancia híbrido

Recursos: medios impresos o electrónicos, multimedia

Tiempo: desde una sesión parcial o total de clase dependiendo de la modalidad de aprendizaje

UNIDAD 5 Competencias Digitales

1. – Gamificación del aprendizaje

La gamificación del aprendizaje es un enfoque educativo útil para motivar a los estudiantes a aprender usando elementos del juego en entornos de aprendizaje. La gamificación en la educación, o gamificación en el aprendizaje, se describe a veces utilizando otros términos: pensamiento gamificado, ludificación, diseño motivacional, etc.

El objetivo es maximizar el disfrute y el compromiso a través de captar el interés de los estudiantes e inspirarlos a continuar aprendiendo. La gamificación, ampliamente definida, es el proceso de definir los elementos que comprenden los juegos que hacen que esos juegos sean divertidos y motiven a los jugadores a seguir jugando, y usar esos mismos elementos en un contexto ajeno al juego para influir en su comportamiento. En contextos educativos, la gamificación puede potencialmente influir en aspectos como la asistencia a clase, enfoque en tareas de aprendizaje significativas y toma de decisiones.

Se diferencia del aprendizaje basado en juegos (game-based learning) en el hecho de que la gamificación del aprendizaje no involucra a los estudiantes en el diseño y la creación de sus propios juegos, o jugar a video juegos comercialmente. Algunos autores diferencian la gamificación del aprendizaje con el aprendizaje basado en juegos, afirmando que la gamificación ocurre sólo cuando el aprendizaje ocurre en un contexto ajeno al juego, como un aula, y cuando una serie de elementos relacionados con el juego se organizan en el marco de un sistema de aprendizaje en el aula. Otros afirman que basta con incluir juegos para inducir o interesar a los alumnos en logros de aprendizaje para que se pueda hablar de aprendizaje gamificado.

Algunos elementos de los juegos que se pueden utilizar para motivar a los estudiantes y facilitar el aprendizaje son:

- ✓ Mecánica del progreso (puntos / insignias / tablas de clasificación, o PBL's)
- ✓ Narrativa
- ✓ Comentarios inmediatos
- ✓ Oportunidades para la resolución colaborativa de problemas
- ✓ Aprendizaje en fases con desafíos cada vez mayores
- ✓ Oportunidades de mejora
- ✓ Conexión social
- ✓ Diversión
- ✓ Desafío
- ✓ Música

Cuando un aula incorpora el uso de algunos de estos elementos, ese ambiente puede ser considerado "gamificado". No hay distinción en cuanto a cuántos elementos hay que incluir para constituir oficialmente la gamificación, pero un principio rector es que la gamificación toma en consideración el complejo sistema de razones que afectan a una persona, y no un solo factor.

DIMENSIONES DE LA GAMIFICACIÓN EN EL APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje/modelos teóricos: cognitivista, constructivista.

Contenido: habilidades específicas.

Curriculum: Pequeña parte del currículo: partes de módulos, evaluación de actividades específicas, etc.

Forma: estructura una actividad de aprendizaje en forma de juego... etc.

Implementación: actividades integradas de un currículo, aprendizaje informal, formación continua ... etc.

Modalidad de aprendizaje: presencial o a distancia (e-learning, m-learning).

Recursos: depende del juego que se vaya a diseñar e implementar.

Tiempo: depende de la opción que puede variar de un esfuerzo relativamente bajo a uno más alto.

Existen tres maneras clave en las que un aula, curso o unidad pueden ser gamificados: cambio del lenguaje, adaptación del proceso de calificación y la modificación de la estructura del ambiente de aprendizaje:

- ✓ Con respecto al LENGUAJE, en lugar de referirse a los requisitos académicos con los términos asociados típicos, se pueden usar nombres similares a juegos. Por ejemplo, hacer una presentación del curso podría ser referido como "embarcarse en una misión", escribir un examen podría ser "derrotar a los monstruos", y la creación de un prototipo o un determinado trabajo podría ser clasificado como "completar una misión".
- ✓ En términos de CALIFICACIÓN, el esquema de calificación de un curso puede ser adaptado para hacer uso de puntos de experiencia (XP) en comparación con las notas. Cada estudiante puede comenzar en el nivel uno con cero puntos. A medida que avanzan en el curso, completando las misiones y demostrando el aprendizaje, ganan puntos de experiencia, XP. Se puede diseñar un gráfico para ilustrar cuántos XP se requieren para obtener una calificación. Por ejemplo, ganando 1500 XP se puede conseguir un aprobado, mientras que 2000 serían un notable, y 2500, un sobresaliente. Algunos profesores utilizan XP, así como puntos de salud (o "health points" - HP) y puntos de conocimiento (o "Knowledge points" - KP) para motivar a los estudiantes en el aula. La idea no es conectar directamente estos puntos con las notas que los estudiantes reciben sino conectarlos con la obtención de recompensas virtuales como insignias o trofeos.
- ✓ La ESTRUCTURA DE UN CURSO o unidad puede ser adaptada de varias maneras para incorporar elementos de gamificación. Estas adaptaciones pueden afectar al papel del estudiante, al rol del profesor y al rol del ambiente de aprendizaje:

El papel de un estudiante en un entorno gamificado puede ser adoptar un avatar y un nombre de juego con el que navegar a través de sus tareas de aprendizaje. Los estudiantes pueden ser organizados en equipos o gremios, y ser invitados a embarcarse en misiones de aprendizaje con sus compañeros miembros del gremio. Los estudiantes tienden a expresarse como uno de los siguientes tipos de jugadores: jugador (Motivado por las recompensas extrínsecas), socializador (motivado por las relaciones), espíritu libre (motivado por la autonomía), ganador (motivado por el dominio) y filántropo (motivado por el propósito).

El papel del formador es diseñar una aplicación gamificada, incorporando la dinámica del juego y mecánica que atraen al grupo objetivo (es decir, los estudiantes) y proporcionan el tipo de recompensas que son atractivas para la motivación de la mayoría. Por lo tanto, es importante que los formadores conozcan bien a sus alumnos. El profesor también debe rastrear de forma responsable los logros de los estudiantes, definir los parámetros del "juego", darle un nombre a la meta de aprendizaje definitiva, definir las tareas de aprendizaje y especificar las recompensas para completar esas tareas y animar y guiar a los estudiantes mientras navegan por el entorno.

El papel de un ambiente de aprendizaje gamificado puede estructurarse para proporcionar una narrativa general que funcione como un contexto para todas las actividades de aprendizaje.

2 – Clases Online o Eventos de Aprendizaje Sincrónico

Las clases online o los eventos de aprendizaje síncrono hacen referencia a un modelo de aprendizaje en el que un grupo de estudiantes interactúan de forma real (implementada como si fuera una clase presencial). Antes de que la tecnología permitiera el desarrollo de entornos de aprendizaje sincrónico, la mayoría de la educación a distancia se llevaba a cabo a través de métodos de aprendizaje asíncrono. Dado que las herramientas síncronas han llegado a estar disponibles de forma habitual, muchas personas las utilizan como una forma de ayudar a disminuir los desafíos asociados con la distancia transaccional que se produce en la educación en línea. Varios estudios de casos encontraron que los estudiantes son capaces de desarrollar un sentido de comunidad sobre las plataformas de comunicación sincrónica en línea.

Muchos programas educativos online comenzaron con el advenimiento de las herramientas de teleconferencia que vinieron a demostrar que se puede aprender al mismo tiempo desde diversos lugares del mundo. Por ejemplo, el uso de mensajería instantánea o chat en vivo, seminarios web y videoconferencias permiten a estudiantes y profesores colaborar y aprender en tiempo real.

Una clase presencial es un ejemplo de aprendizaje sincrónico en un ambiente cara a cara, porque los estudiantes y los profesores están todos en el mismo lugar al mismo tiempo. Otro ejemplo de un evento de aprendizaje síncrono involucraría a los estudiantes asistiendo a una clase online en vivo, mientras que simultáneamente participan en un debate. El aprendizaje síncrono se puede facilitar mediante la participación de estudiantes e instructores en una clase a través de una herramienta de conferencia web como *Blackboard Collaborate*, *Adobe Connect*, *WebEx* o *Skype*. Estas experiencias

síncronas se pueden diseñar para desarrollar y fortalecer las relaciones instructor-estudiante y alumno-estudiante, que puede ser un desafío en los programas de aprendizaje a distancia.

DIMENSIONES DE LA APLICACIÓN DE LAS CLASES ONLINE O EVENTOS DE APRENDIZAJE SINCRÓNICO

Estrategias de aprendizaje/modelos teóricos: cognitivista, constructivista.

Contenido: temas específicos, todo tipo de conferencias.

Currículo: cualquier tipo de programación curricular, partes de módulos, elementos de aprendizaje formal, etc.

Forma: conferencia en línea, transmisión en vivo de una clase... etc.

Implementación: actividades integradas de un currículo, aprendizaje informal, Formación Continua... etc.

Modalidad de aprendizaje: aprendizaje a distancia (e-learning, m-learning).

Recursos: herramienta de conferencia web como Blackboard Collaborate, Adobe Connect, WebEx, Skype ... etc.

Tiempo: esfuerzo relativamente corto

Consejos de elearningindustry.com para formar en aulas virtuales

1. **Determine sus metas y objetivos con suficiente antelación.** Lo primero que debe hacer es definir los objetivos de aprendizaje. Esto le ayudará a guiarlo a través del diseño y desarrollo de su estrategia de capacitación en el aula virtual, ya que podrá seleccionar los materiales de aprendizaje, herramientas y métodos que servirán a estas metas y objetivos.

2. **Elija el método ideal de entrega.** Con el fin de reunir las herramientas que necesitará para impartir la formación en el aula virtual, primero debe decidir cómo va a entregar su contenido. Considere cómo los estudiantes estarán accediendo al aula de capacitación virtual. ¿Tendrán que ser capaces de aprender sobre la marcha o durante las horas de trabajo? ¿Se les entregará el contenido en un ambiente de aula física como parte de una estrategia tradicional de **aprendizaje combinado**? Esto le permitirá seleccionar las actividades de aprendizaje más idóneas que necesitará integrar en su aula de formación virtual.

3. **Empareje imágenes y vídeos con explicaciones que inicien la discusión del alumno.** Vincular elementos visuales con explicaciones detalladas que ayuden a reflexionar siempre es una buena idea, especialmente si desea aumentar el compromiso del alumno. Esto se debe al hecho de que puede suscitar debate, ya que los estudiantes se animarán a interactuar con sus colegas. Para activar la discusión, es posible que desee integrar algún tipo de colaboración en línea, como **Google Chat**.

4. **Crear actividades interactivas de aprendizaje que fomenten la participación activa.** La participación activa de los estudiantes es la clave para una buena experiencia de formación en el aula virtual. La manera más efectiva de lograr esto es crear actividades de aprendizaje que impliquen al alumno/a y que le hagan pensar en cómo el tema se relaciona con su propia vida y experiencias. Por lo tanto, considere la posibilidad de crear actividades que los sumergen, como escenarios, juegos o presentaciones. A menudo es mejor que la formación en el aula virtual dure menos de una

hora. Para fomentar la interacción, diseñe actividades que fomenten el debate cada cinco minutos. Esto evitará el aburrimiento y activará la participación durante todo el evento formativo. También puede dividir la clase en grupos pequeños. Esto se puede hacer pidiéndoles que usen aplicaciones de Google como **Hangouts de Google** o plataformas de administración de proyectos y completen tareas de colaboración de grupo.

5. **Haga una prueba.** Incluso si piensa que ha perfeccionado y pulido todos los aspectos de su aula de formación virtual, siempre debe hacer al menos una prueba para asegurarse de que todo se desarrollará sin problemas. Lleve a cabo un prueba en grupo o un "simulacro", donde puede solucionar los problemas que puedan surgir y asegurarse de que no haya problemas que puedan obstaculizar su éxito. Asegúrese de que todo el mundo pueda iniciar sesión en la plataforma y de que todo el contenido se muestre correctamente, de modo que no haya sorpresas cuando realice la formación.

Estos consejos prácticos de formación en el aula le ofrecen la oportunidad de desarrollar actividades que proporcionen a su audiencia la mejor experiencia de formación virtual posible para que puedan ampliar o perfeccionar sus conocimientos profesionales y aumentar su rendimiento en el trabajo.

UNIDAD 6 Competencias Transversales

1. Aprender Jugando

La práctica del juegos está generalizada en la formación de adultos, obviamente mucho más que en escuelas y universidades. La pedagogía del juego promueve el desarrollo de la autonomía, la expresión de la creatividad y la adaptabilidad entre los jóvenes. También permite que se formen grupos con facilidad. El juego se puede realizar en un formato convencional basado en el aula (juegos de rol, concursos, actividades triviales...) o en línea (los llamados "juegos serios", Apps, realidad aumentada, medios sociales...). En el contexto de la formación, los juegos pueden satisfacer diversas necesidades. El contenido temático de un juego se puede utilizar para informar, iluminar, ilustrar, reaccionar, entender, compartir opiniones, debatir y buscar soluciones. El peligro del juego es confinar a los participantes a una posición pasiva. En la fórmula clásica de aprendizaje, los estudiantes ponen a prueba sus conocimientos o su capacidad de memorizar la información, pero rara vez experimentan una situación en la que tengan que ejercitar sus habilidades de pensamiento crítico con respecto a la información transmitida. Para evitar estas situaciones, el formador debe centrarse en los juegos que requieren la búsqueda de información en lugar de aquellos en los que simplemente se le da al participante en un esquema binario "*lo sabes/no lo sabes*". Otra posibilidad es co-construir el juego. La simplicidad de las reglas o el hecho de que sean conocidas por todos, hace más fácil su desarrollo.

El "juego" se fija en la mayor parte de los diccionarios actuales como una *actividad física o mental no impuesta, puramente gratuita, que se realiza generalmente para divertirse o entretenerse y en la que se ejercita alguna capacidad o destreza*. Las características del "juego" incluyen las de la libertad y la diversión, haciendo que esta actividad se aleje de las limitaciones y obligaciones de la vida social. El objetivo no es ganar nada, sino participar en una actividad interactiva estructurada que tiene un

propósito específico, y que permite alcanzar una meta. 'El juego' ayuda a desarrollar una formación de alta calidad, ya que permite al formador/a salir del habitual esquema "*desde arriba hacia abajo*".

Pero, ¿qué es una buena sesión de juego / juego?

Debe estar relacionado con lo que se estudia y con un contenido significativo para los participantes

Contienen objetivos claros (objetivos de formación u otros) y una meta comprensible,

Tienen un aspecto agradable y amistoso,

Tiene reglas claras e instrucciones concisas,

Se puede jugar en una hora y casi sin coste,

Implica a todos los participantes al mismo tiempo,

Da a los participantes la oportunidad de tomar decisiones interesantes,

Contiene elementos de sorpresa,

Recurre a actividad física, movimiento,

Es fácil hacer un resumen final,

Tener reglas fácilmente comprensibles para cualquiera, sin formación especial.

Estrategias de aprendizaje/modelos teóricos: aprendizaje activo, aprendizaje experiencial.

Contenido: todo tipo de contenidos.

Currículo: cualquier tipo de programación curricular, partes de módulos, elementos de aprendizaje formal, etc.

Forma: Actividades cara a cara que necesitan espacio y contacto, juegos de rol.

Implementación: actividades integradas de un currículo, aprendizaje informal, etc.

Modalidad de aprendizaje: cara a cara... excepto para los juegos en línea (juegos serios)

Tiempo: adaptable a las necesidades y circunstancias.

2. – FotoLenguaje

Fotolenguaje es una colección de fotografías o dibujos muy variados que se ponen a disposición de los alumnos para facilitar la formación de tema dado como elementos “intermedios” (El autor de este método es Alain BAPTISTE). La foto puede ser tanto general como específica (por ejemplo, relacionada con una materia concreta como las matemáticas, la física...).

Todos estos elementos “intermedios” pretenden mostrar al formador cómo “la disciplina” que enseña es en sí misma un “objeto intermedio” entre él y los aprendices y cómo podría utilizarse eficientemente para comunicarse con ellos.

Es inútil comprar un conjunto de fotos ya hechas. Es recomendable que el formador/a las identifique, por ejemplo, cortando fotos de varias revistas y poniéndolas en cartulinas. Podría encargarse a grupos de estudiantes que las trajeran. Deben ser tan diversas como sea posible.

Es necesario tener un número suficientemente grande de fotos que dependen principalmente del número de alumnos y del tipo de ejercicios planificados. Idealmente, usted debe tener por lo menos 4 ó 5 fotos por alumno.

La pregunta “*qué me gustaría lograr este verano*” puede servir de ejemplo. En una primera etapa, se elige una imagen y se indican las asociaciones evocadas por la imagen. En un segundo paso, se plantea una segunda pregunta, como “*¿Qué podría ayudarme a lograr este objetivo?*” La tarjeta se pasa a la siguiente persona y la persona en cuestión trata de responder con la ayuda de esta tarjeta. De esta manera, el enfoque se establece deliberadamente en la solución o en los recursos disponibles. El Fotolenguaje representa una herramienta orientada a recursos y soluciones para una variedad de configuraciones.

La foto es un objeto de proyección. El que lo elige, privilegiando ciertos detalles, le atribuye propiedades que están en él (autorreflexión). En cierto modo la foto se convertirá en una extensión de nosotros mismos mientras que permanece un objeto externo a nosotros mismos.

Este proceso permitirá al que haya escogido la imagen hablar de sí mismo/a al mismo tiempo que habla de la foto.

Estrategias de aprendizaje / modelos teóricos: aprendizaje activo, aprendizaje experiencial.

Contenido: todo tipo de contenidos pero principalmente contenidos relacionados con emociones.

Currículo: cualquier tipo de programación curricular, partes de módulos, elementos de aprendizaje formal, etc.

Forma: Actividades cara a cara que necesitan espacio y contacto.

Implementación: actividades integradas de un currículo, aprendizaje informal, evaluación... etc.

Modalidad de aprendizaje: cara a cara en grupo

Tiempo: adaptable a las necesidades y circunstancias.

Materiales pedagógicos

UNIDAD 1 Organización, gestión y auto-desarrollo

NOMBRE	Analizando Una Experiencia De Evaluación
TEMA	Evaluación del Aprendizaje
FINES	Identificar los errores y las herramientas para la evaluación sumativa del aprendizaje
MÉTODOS FORMATIVOS	Análisis de un estudio de caso/Grupo de trabajo
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<p>UNIDAD 1</p> <p>Evaluar mejorar y asegurar la garantía de calidad de la formación Planificar programas de formación relacionados con el mercado de trabajo Organizar el programa de formación y las fases de formación utilizando herramientas de la UE (EQF y ECVET)</p>
DURACIÓN	1 hora
TAMAÑO DEL GRUPO	De 3 a 6 personas
RECURSOS	Lápiz y papel
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA	<p>Proporcione al grupo el guión para el análisis de casos prácticos e instrucciones Pida a todos los grupos que realicen el siguiente análisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar grandes errores; ✓ El instrumento elegido para evaluar el trabajo de los grupos (parejas); ✓ La elección del instrumento para la evaluación final del aprendizaje (¿estás de acuerdo? ¿Por qué?) ✓ Herramientas de evaluación final de los resultados de aprendizaje que el capacitador podría haber preparado. <p>Al final, realizar una mesa redonda con todo el grupo centrada en los puntos cubiertos anteriormente.</p>
CONTENIDO	<p style="text-align: center;">ANÁLISIS DEL CASO DE ESTUDIO</p> <p>"Sara es la responsable de impartir una sesión de capacitación sobre TIC a un grupo de adultos mayores. La sesión tendrá 8 horas a desarrollar en un día completo, tras lo cual los/as alumnos/as continuarán el curso con otros instructores que cubran otros temas.</p> <p>Cuando llega a la habitación, se da cuenta de que sólo hay 10 personas en la clase. Así que antes de comenzar, decide escribir en el pizarrón los objetivos de la sesión:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Comprender la importancia de las TIC en la sociedad actual;



- ✓ Conocer las ventajas y desventajas de las TIC;
- ✓ Conocer reglas básicas para el uso de Internet;
- ✓ Explorar algunos sitios de Internet adaptados al público.

Después de la presentación inicial y de proporcionar algunos contenidos y curiosidades sobre las TIC, Sara presenta una actividad a realizar en parejas con una duración de 30 minutos, donde el objetivo sería explorar un poema en Internet, que debería ser integrado en un Documento de Word, para incorporar una postal y luego imprimirla.

Mientras los grupos desarrollaban la actividad, Sara recordó que no había preparado los instrumentos de evaluación. Entonces empezó a pensar en lo que quería evaluar, por ejemplo, los comportamientos a observar:

- ✓ Cómo buscar en Internet;
- ✓ Interés por la investigación;
- ✓ Habilidades en TIC;
- ✓ Creatividad de la postal final;
- ✓ Participación entre los alumnos.

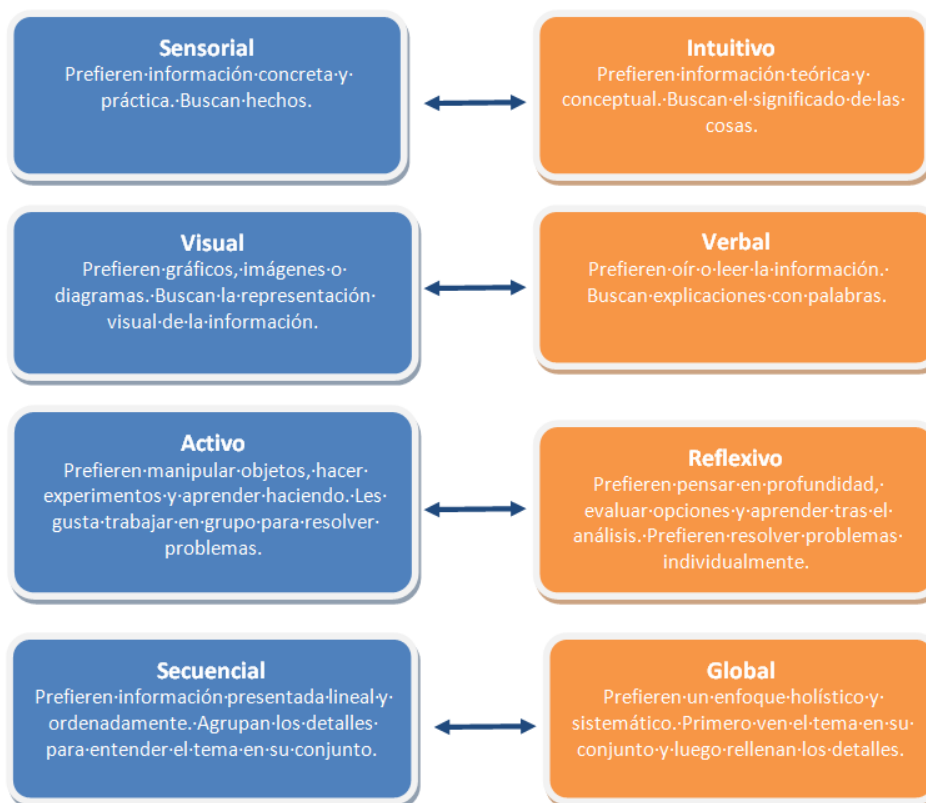
También decidió crear una cuadrícula para la diferenciación grupal. Como no había pensado en la evaluación final del aprendizaje, rápidamente decidió crear algunos temas para preguntas orales a los alumnos.

Instrucciones

Analizar el rendimiento del entrenador según los siguientes puntos:

- ✓ Grandes errores;
- ✓ El instrumento elegido para evaluar el trabajo de los grupos (parejas);
- ✓ La elección del instrumento para la evaluación final del aprendizaje
(¿estás de acuerdo? ¿Por qué?)
- ✓ Herramientas de evaluación final de los resultados de aprendizaje que el capacitador podría haber preparado.

NOMBRE	¿Qué estilo de aprendizaje te encaja mejor?
TEMA	Estilos cognitivos y factores cognitivos del aprendizaje; Psicología del aprendizaje
FINES	Entender qué tipo de aprendizaje es más probable que prefieran los/as alumnos/as
MÉTODOS FORMATIVOS	Cuestionario
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<p>UNIDAD 1</p> <p>Organizar el programa de formación y las fases de formación utilizando herramientas de la UE (EQF y ECVET)</p> <p>Evaluar mejorar y asegurar la garantía de calidad de la formación</p> <p>Planificar programas de formación relacionados con el mercado de trabajo</p> <p>Aplicar actitudes empresariales a la gestión de la dinámica del aprendizaje permanente</p>
DURACIÓN	De 15 a 20 minutos
TAMAÑO DEL GRUPO	Individual
RECURSOS	<p>Bolígrafo y cuestionario sobre papel</p> <p>Video: http://www.engr.ncsu.edu/learningstyles/ilsweb.html</p>
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA	<p>Proporcione al grupo el cuestionario que pretende descubrir el estilo de aprendizaje individual preferido.</p> <p>Este cuestionario le ayudará a descubrir las preferencias de aprendizaje de sus alumnos/as para que en el futuro seleccionen las experiencias de aprendizaje que mejor se adapten a su estilo.</p> <p>Según este modelo (revisado en 2002) hay cuatro dimensiones de los estilos de aprendizaje. Piense en estas dimensiones como un continuo con una preferencia de aprendizaje en la extrema izquierda y la otra en la extrema derecha.</p>
CONTENIDO	



Cuestionario en castellano:
<http://www.orientacionandujar.es/wp-content/uploads/2015/11/Test-de-estilos-de-aprendizaje-de-Felder-Felder-y-Silverman.pdf>

NOMBRE	Prueba tu espíritu emprendedor y creativo
TEMA	Creatividad Pedagógica, Emprendimiento
OBJETIVOS	Desarrollar y reflexionar sobre estrategias de emprendimiento y promoción de la creatividad
MÉTODOS FORMATIVOS	Grupo de trabajo
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	UNIDAD 1 Aplicar actitudes emprendedoras a la gestión de la dinámica del aprendizaje permanente. Planificar programas de formación relacionados con el mercado de trabajo
DURACIÓN	45 minutos
TAMAÑO DEL GRUPO	De 3 a 6 elementos
RECURSOS	Hojas de color, tarjetas, bolígrafos de color, pegamento, algodón, botellas de plástico, ... (otras opciones pueden estar bajo el criterio del entrenador)
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA	El grupo debe pensar en una estrategia para la venta de un curso de formación a su elección.
CONTENIDO	<p>Debe tener en cuenta los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Elegir un curso de formación para vender; ✓ Crear un folleto de divulgación; ✓ Pensar en una estrategia de venta y publicidad del producto; ✓ Presentar el producto / folleto (tiempo estimado: 2 a 4 minutos por grupo). <p>Los participantes deben mantener una discusión con todo el grupo sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Productos más atractivos; ✓ Producto que demuestra mayor estrategia emprendedora; ✓ Sugerencias para mejorar los distintos productos presentados.

NOMBRE	Desarrollo de métodos y técnicas pedagógicas
TEMA	Métodos y técnicas pedagógicas
OBJETIVOS	Identificar los conocimientos de los alumnos sobre los métodos y técnicas pedagógicas. Preparar una sesión de entrenamiento donde al menos dos métodos y técnicas pedagógicas sean evidentes.
MÉTODOS FORMATIVOS	Cuestionario y grupos de trabajo

UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<p>UNIDAD 1</p> <p>Evaluar, mejorar y asegurar la garantía de calidad de la formación. Planificar programas de formación relacionados con el mercado de trabajo.</p>				
DURACIÓN	45 minutos + 45 minutos				
TAMAÑO DEL GRUPO	De 3 a 6 elementos				
RECURSOS	Test, papel y bolígrafos				
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA	<p>Primer paso: Reparta el cuestionario. Para cada resumen, los alumnos deben elegir el mejor método correspondiente.</p> <p>Segundo paso: En pequeños grupos prepare una sesión de entrenamiento utilizando cuatro métodos / técnicas de entrenamiento:</p> <table border="1" data-bbox="507 797 852 1081"> <tr> <td>Método descriptivo</td> </tr> <tr> <td>Método de investigación</td> </tr> <tr> <td>Método demostrativo</td> </tr> <tr> <td>Método activo</td> </tr> </table> <p>Tercer paso: Cada grupo debe identificar las ventajas y desventajas de adoptar estos métodos / técnicas.</p>	Método descriptivo	Método de investigación	Método demostrativo	Método activo
Método descriptivo					
Método de investigación					
Método demostrativo					
Método activo					
CONTENIDO	<p>Cuestionario:</p> <ul style="list-style-type: none"> A) Una de las funciones del formador es dar la información y demostrar cómo se hace en la práctica. B) Ideal para aumentar la retroalimentación y la reflexión. C) El receptor tiene una actitud pasiva. D) El formador generalmente promueve la iniciativa. E) El formador presenta los contenidos sin solicitar la opinión de los alumnos. F) Ideal para revisar contenidos. G) El desarrollo de un PowerPoint es mi objetivo general, ¿qué método debo elegir? H) El entrenador promueve situaciones de juego de roles para simular comportamientos. I) Tengo un grupo grande de alumnos y mucha información para trabajar con ella. ¿Cuál es el método más apropiado? 				

	<p>J) Con este método, inmediatamente obtengo retroalimentación en términos de la evaluación de mis alumnos.</p> <p>Método descriptivo</p> <p>Método de investigación</p> <p>Método demostrativo</p> <p>Método activo</p> <p>Segundo paso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Elija un tema gratuito; ✓ Preparar una pequeña sesión de capacitación basada en este tema, evidenciando estos cuatro métodos / técnicas pedagógicas; ✓ Presentar oralmente (5 a 10 minutos) el trabajo realizado a los otros grupos. <p>Tercer paso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Las opciones elegidas de los métodos / técnicas pedagógicas: ventajas y desventajas; ✓ Sugerencias para mejorar las situaciones creadas; ✓ La mayoría de los aspectos positivos de cada grupo.
--	--

NOMBRE	Análisis de un módulo de formación
TEMA	Módulos de formación; Programas de formación
OBJETIVOS	Identificar los componentes de un Módulo de formación.
MÉTODOS FORMATIVOS	Análisis de estudio de caso
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<p>UNIDAD 1</p> <p>Evaluar, mejorar y asegurar la garantía de la calidad de la formación</p> <p>Planificar programas de formación relacionados con el mercado de trabajo</p> <p>Organizar el programa de formación y las fases de formación utilizando las herramientas de la UE (EQF y ECVET)</p>
DURACIÓN	60 minutos
TAMAÑO DEL GRUPO	De 3 a 6 elementos
RECURSOS	Papel y bolígrafos
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA	<p>Proporcione al grupo el guión y las instrucciones del análisis del estudio de casos. Pida a todos los grupos que lleven a cabo el siguiente análisis teniendo también en cuenta las herramientas de la UE (EQF y ECVET):</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tema del módulo de formación

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Descripción general de la organización del módulo de formación ✓ Duración ✓ Competencias objetivo ✓ Contenido del programa ✓ Métodos y técnicas pedagógicas ✓ Recursos pedagógicos ✓ Valoración y evaluación
<p>CONTENIDO</p>	<p style="text-align: center;">ESTUDIO ANÁLISIS DE CASO</p> <p><i>¡Hola! Soy Sara y fui seleccionada para preparar un curso de formación sobre la educación a distancia. Hoy trabajaré en el primer submódulo relacionado con la introducción. Creo que los participantes deben adquirir algunas competencias sobre el aprendizaje a distancia, el conocimiento sobre su evolución, sobre ordenadores e Internet; Y también la perspectiva legal y actual sobre el e-learning.</i></p> <p><i>Además, creo que es importante tener en cuenta lo que debía hacer en cuanto a la duración del módulo de formación (10 horas). Creo que será tiempo suficiente para desarrollar estos temas y muchos otros - quizás en diferentes partes - como los factores de aprendizaje y la motivación de los participantes para este tipo de formación.</i></p> <p><i>Ya he tenido la oportunidad de verificar que la capacitación se desarrollará después de las horas de trabajo (de 18h a 22h) y que todos los alumnos son trabajadores a tiempo completo. Tengo que empezar de una manera más cómica y pensar en estrategias que fomenten su participación constante, puede tratarse de organizarlos en pequeños grupos para discutir casos reales o desarrollar parte de la acción que lleva a los alumnos a experimentar en la práctica un aprendizaje a distancia.</i></p> <p><i>Por supuesto, por una cuestión de sistematizar conceptos y algunas ideas clave, diseñaré algunas diapositivas y entregaré / recomendaré documentación de apoyo.</i></p> <p><i>No puedo olvidar desarrollar algunas hojas de evaluación. Tendré que pensar en la mejor manera de evaluar este módulo más introductorio. Tal vez, para la evaluación del aprendizaje, ¿una prueba de conocimiento en una plataforma? ¿Organizar tareas en línea para mejorar el contacto web? También tendré que evaluar a los alumnos, creando una hoja de evaluación de su rendimiento durante todo el módulo. La escuela de formación que me contrató ya mencionó que ya están creadas las hojas de evaluación de formación (incluido mi rendimiento). Así que, no tengo que preocuparme por eso.</i></p>

NOMBRE	Empezar una Comunidad de Aprendizaje Colaborativo
TEMA	Plataformas colaborativas; Redes en línea y asociaciones relacionadas con la EFP
OBJETIVOS	Identificar redes, asociaciones y comunidades útiles relacionadas con la EFP
MÉTODOS FORMATIVOS	Aprendizaje colaborativo
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<p>UNIDAD 1</p> <p>Participar en redes, asociaciones, comunidades</p> <p>Organizar el programa de formación y las fases de formación utilizando herramientas de la UE (EQF y ECVET)</p> <p>Aplicar actitudes emprendedoras a la gestión de la dinámica del aprendizaje permanente</p>
DURACIÓN	60 minutos
TAMAÑO DEL GRUPO	Durante el curso de formación
RECURSOS	Ordenador con acceso a internet
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA	<p>Crear un foro en línea y pedir a sus entrenadores que se registren.</p> <p>Pida a todos los individuos que participen en este foro en línea: iniciar una comunidad virtual de formadores que se continuará después del curso de formación.</p>
CONTENIDO	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Buscar y compartir las últimas herramientas de la UE (EQF y ECVET) ✓ Buscar y compartir contenidos de formación, crear debates en línea, alimentar el intercambio de conocimientos y soluciones de aprendizaje colaborativo. ✓ Buscar y compartir para otras redes en línea, asociaciones y comunidades relacionadas con EFP, nacionales e internacionales: listarlas, compartir su dirección e identificar sus fortalezas y oportunidades.

UNIDAD 2 – Capacitación de facilitadores orientados al estudiante

NOMBRE	Jigsaw
TEMA	Aprendizaje cooperativo
OBJETIVOS	Interdependencia positiva y aprendizaje
MÉTODOS FORMATIVOS	Trabajar en grupo con partes individuales.
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	Capacitación de facilitadores orientados al estudiante
DURACIÓN	60 min

TAMAÑO DEL GRUPO	De 3 a 5 elementos
RECURSOS	Bolígrafo y papel
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA	<p>La actividad de Jigsaw es una técnica de aprendizaje colaborativo en la que cada estudiante tiene una "pieza del rompecabezas" (una parte de la tarea)</p> <p>Los estudiantes deben trabajar juntos para poner sus "piezas" juntas para completar la tarea. Como cada estudiante sólo tiene una parte de la tarea, los estudiantes deben trabajar juntos para ver "el cuadro completo".</p>
CONTENIDO	<p style="text-align: center;">El método del rompecabezas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El maestro hace grupos con 3-5 estudiantes 2. Dar a cada estudiante una carta 3. Cada estudiante responde individualmente solo la pregunta con la misma letra que tiene. 4. Todos los estudiantes con la misma letra hacen un grupo nuevo de especialistas donde comparten sus ideas con la pregunta y cada uno escribe las respuestas de los otros. 5. Todo el mundo vuelve a los grupos básicos y ahora todo el grupo responde a todas las preguntas juntos donde cada especialista cuenta lo que descubrió en el grupo especialista. 6. El grupo básico prepara una presentación conjunta.

NOMBRE	<u>Numerar cabezas juntos</u>
TEMA	Aprendizaje cooperativo
OBJETIVOS	Interdependencia positiva y aprendizaje
MÉTODOS FORMATIVOS	Trabajar en grupo con partes individuales
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	Capacitación de facilitadores orientados al estudiante
DURACIÓN	20-30 minutos
TAMAÑO DEL GRUPO	De 3 a 5 elementos
RECURSOS	Bolígrafo y papel
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA	<p>Numerar cabezas juntos es una estrategia de aprendizaje cooperativo que responsabiliza a cada estudiante por el aprendizaje del material.</p> <p>Los estudiantes son colocados en grupos y cada persona recibe un número. El profesor plantea una pregunta y los estudiantes "juntan sus cabezas" para descubrir la respuesta. El profesor llama a un número específico para responder como portavoz del grupo. Al hacer que los estudiantes trabajen juntos en un grupo, esta estrategia asegura que cada miembro conozca la respuesta a los</p>

	problemas o preguntas hechas por el maestro. Debido a que nadie sabe qué número será llamado, todos los miembros del equipo deben estar preparados.
CONTENIDO	

NOMBRE	Juego de memoria
TEMA	Aprendizaje cooperativo
OBJETIVOS	Interdependencia positiva y aprendizaje
MÉTODOS FORMATIVOS	Trabajo en grupo con partes individuales.
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	Capacitación de facilitadores orientados al estudiante
DURACIÓN	20 minutos
TAMAÑO DEL GRUPO	De 3 a 5 elementos
RECURSOS	Bolígrafo y papel
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA	Mucho aprendizaje depende del uso activo y eficaz de las habilidades de la memoria y de la propia memoria. Esta actividad proporciona a los alumnos contextos relevantes en los que pueden tomar conciencia de las estrategias de memorización y, por lo tanto, les ayuda a ser más eficaces. El juego de memoria centra la atención de los alumnos en la importancia de la precisión y el detalle, y puede ser una forma más interesante de proporcionar información objetiva. También promueve el trabajo en equipo, la comunicación y la concentración. Los alumnos trabajan en grupos y debe haber un acceso fácil para cada alumno al frente de la sala.
CONTENIDO	

NOMBRE	Centímetro
TEMA	Trae tu propio dispositivo
OBJETIVOS	Interacción y participación
MÉTODOS FORMATIVOS	Discusión, comunicación
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	Capacitación de facilitadores orientados al estudiante
DURACIÓN	30 minutos
TAMAÑO DEL GRUPO	2-100
RECURSOS	Dispositivo personal. Teléfono, tablet u ordenador.
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA	Mentímetro es un ejemplo de un software en línea que invita a la interacción al permitir que los participantes de la clase voten con sus smartphones. Mentímetro muestra el resultado en directo mientras los participantes están votando. La idea es hacer que los participantes se sientan más involucrados y

	motivados dejándolos contribuir a las presentaciones.
CONTENIDO	

NOMBRE	Código QR
TEMA	Trae tu propio dispositivo
OBJETIVOS	Guía de recursos
MÉTODOS FORMATIVOS	Trabajo en grupo o individual
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	Capacitación de facilitadores orientados al estudiante
DURACIÓN	10 minutos
TAMAÑO DEL GRUPO	2-100
RECURSOS	Dispositivo personal. Teléfono, tablet u ordenador..
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA	El código QR es una tecnología utilizada en diversas áreas. Como profesor, puede crear tus propios códigos QR para facilitar a los estudiantes el acceso a textos, películas u otros recursos en línea que desee que lean o miren. Los estudiantes necesitan una aplicación en sus smartphones para leer los códigos QR.
CONTENIDO	

UNIDAD 3 - Métodos y técnicas de formación innovadores

NOMBRE	Del encargado al luchador profesional
TEMA	Probando la carrera como adulto
OBJETIVOS	Discutir las dificultades y ventajas de probar de la carrera como adulto
MÉTODOS FORMATIVOS	Seis sombreros para pensar
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	Aplicación de métodos y técnicas de formación innovadores Promueve la creatividad y el pensamiento creativo (“Out of the box”)
DURACIÓN	60-90 minutos
TAMAÑO DEL GRUPO	5 grupos de 2-4 participantes

RECURSOS	Laptop, proyector de video, papel de rotafolio, subrayadores
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción del tema mostrando una foto de Nicole Wesner - un manager que se convirtió en coach profesional a la edad de 32 años 2. Breve presentación de la técnica "Seis sombreros para pensar" - son seis sombreros metafóricos y cada uno define un cierto tipo de pensamiento. Esta técnica cultiva el pensamiento creativo que es la capacidad de abordar un problema o un problema desde un punto de vista diferente que conduce a una comprensión más profunda y más completa de la situación. 3. Los participantes se dividen en 5 grupos - cada uno de ellos con uno de los sombreros metafóricos y discutiendo el tema desde este punto de vista. El formador suministra a cada grupo preguntas adicionales, que les ayudarán a adoptar el punto de vista correcto. 4. Cada grupo presenta su resultado y los discute con los demás.
CONTENIDO	<p>Seis sombreros para pensar</p> <ul style="list-style-type: none"> - El sombrero azul: El sombrero azul es el resumen o control de proceso. Es para organizar y controlar el proceso de pensamiento para que sea más productivo. El sombrero azul es para pensar en pensar. En términos técnicos, el sombrero azul se refiere a la meta-cognición (Es usado por el formador) - El sombrero blanco: Pide información conocida o necesaria - reuniendo sólo los hechos. El sombrero blanco cubre hechos, cifras, datos e información. Muy a menudo los hechos y las cifras están incrustados en un argumento o una creencia. El uso de su sombrero blanco le permite presentar información de manera neutral y objetiva. - El sombrero amarillo: Pide optimismo, aspectos positivos. El sombrero amarillo es para el optimismo y la visión lógica positiva de las cosas. El uso del sombrero amarillo le permite buscar beneficios, viabilidad y cómo se puede hacer algo. - El sombrero negro: Juicio, precaución y evaluación. Llevar el sombrero negro le permite considerar sus propuestas de manera crítica y lógica. El sombrero negro se utiliza para reflexionar sobre por qué una sugerencia no se ajusta a los hechos, la experiencia disponible, o el sistema en uso. - El sombrero rojo: El sombrero rojo abarca la intuición, los sentimientos, las corazonadas y las emociones. Por lo general, los sentimientos y la intuición sólo pueden introducirse en una discusión si son apoyados por la lógica. A menudo, el sentimiento es genuino, pero la lógica es falsa. El uso del sombrero rojo le permite presentar sus sentimientos e intuiciones sin necesidad de justificación, explicación o disculpa. - El sombrero verde: El sombrero verde se ocupa específicamente de crear nuevas ideas y nuevas formas de ver las cosas: pensamiento creativo, alternativas adicionales, proponiendo posibilidades e hipótesis, propuestas interesantes, nuevos enfoques, provocaciones y cambios. El sombrero verde hace que el tiempo y el espacio estén disponibles para centrarse en el pensamiento creativo. Incluso si no hay ideas creativas están cercanas, el sombrero verde pide el esfuerzo creativo. A menudo, el pensamiento del sombrero verde es difícil porque va en contra de nuestros hábitos de reconocimiento, juicio y crítica

NOMBRE	“Nunca olvidaré esta presentación”
TEMA	Cómo dar una buena presentación
OBJETIVOS	Compartir e interpretar experiencias sobre presentaciones utilizando el método de contar cuentos.
MÉTODOS FORMATIVOS	Narración de cuentos
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	Aplicación de métodos y técnicas de formación innovadores Uso de una variedad de arte y narración para crear soluciones creativas
DURACIÓN	90 minutos
TAMAÑO DEL GRUPO	Grupos de 3-4 participantes
RECURSOS	Laptop, video proyector, lápiz y papel, rota folio, fotos
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los participantes se dividen en grupos de 3-4 personas. 2. Los miembros de cada grupo discuten sus experiencias sobre presentaciones. 3. Los participantes miran las fotos en su mesa y eligen por lo menos 15 de las 20 fotos para incluir en su historia. 4. Cada historia debe terminar con la frase: "Nunca olvidaré esta presentación" 5. Cada grupo presenta su historia a todo el grupo. 6. Los participantes votan por la mejor historia. 7. Final de la discusión: Experiencias resultantes de esta actividad.
CONTENIDO	<p>Mostrar fotos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gente aburrida - un proyector de video - una pizarra - aplaudir - manos sudorosas - un vaso de agua - tomando notas - lluvia una habitación vacía - una camisa - chocolate - un bebé sonriendo - una etapa - un clip de papel - un botón de entrada - una botella de perfume - un ramo de flores - un diccionario - un calendario - un reloj

NOMBRE	El estudiante adulto en pinturas
TEMA	El estudiante adulto
OBJETIVOS	Identificar las características de los estudiantes adultos
MÉTODOS FORMATIVOS	Pensamiento visual e ingenioso
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	Aplicación de métodos y técnicas de formación innovadores Uso de una variedad de arte y narración para crear soluciones creativas
DURACIÓN	120 minutos
TAMAÑO DEL GRUPO	7 grupos de máximo 4 participantes
RECURSOS	Pinturas, papel y lápiz, portátil y video proyector
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA	<ul style="list-style-type: none"> - Los participantes forman grupos eligiendo la pintura que más les gusta. - Analizan la pintura siguiendo estas instrucciones: <ol style="list-style-type: none"> 1. Inventar un titular para la pintura que captura un aspecto importante de la misma. 2. Responda cada una de las siguientes preguntas en una frase <ul style="list-style-type: none"> - ¿Que ves? - ¿Qué piensas de lo que ves? - ¿Qué le parece difícil o confuso? 3. Mire la pintura en silencio durante al menos 10 segundos. Deja que tus ojos se pregunten. Enumere diez palabras o frases sobre cualquier aspecto de la pintura 4. Elegir a una persona en la pintura y paso dentro de ese punto de vista. Considerar: <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué puede percibir y sentir la persona? - ¿Qué podría pensar o preocuparse a esa persona? - Improvisar un monólogo. Hablar en la primera persona habla de quién eres y de lo que estás experimentando. 5. <ul style="list-style-type: none"> - Si este arte de trabajo es el comienzo de una historia, ¿qué podría suceder después? - Si esta obra de arte es el centro de una historia ¿qué podría haber sucedido antes? ¿Qué podría estar a punto de suceder? - Si esta obra de arte es el final de una historia, ¿cuál podría ser la historia? 6. Haga una lluvia de ideas sobre una lista de al menos 12 preguntas sobre la pintura. Revise su lista de ideas y las preguntas estrella que parecen más interesantes. A continuación, seleccione una de las preguntas destacadas y discuta. Haga esta pregunta a los otros grupos. 7. Hacer una reclamación sobre la pintura / el tema de la pintura. Identificar el apoyo (lo que ve, siente y / o sabe) sobre su reclamo. Haga una pregunta sobre su reclamo <ul style="list-style-type: none"> - Forma de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> - Los participantes trabajan individualmente y comparten sus resultados con el pequeño grupo

CONTENIDO	<ul style="list-style-type: none"> - Los participantes trabajan en pequeños grupos y comparten sus resultados con todo el grupo. <p>Pinturas utilizadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Betty Pieper: Susan B. Anthony enseñando en Canajoharie - Christophe Legris: La enseñanza del Buda - Edgar Degas: La clase de baile - Grant Romney Clawson: El niño Jesús en el templo - Nicolas Guibal: Sócrates enseñando a Pericles - Robert Harris: Reunión de los Consejeros Escolares - Ted Gorka: La enseñanza de Joseph
------------------	---

NOMBRE	La enseñanza en el siglo XXI
TEMA	Familiarizarse con el uso de la tecnología en el aula
OBJETIVOS	<p>Averigüe qué medios son adecuados para apuntar qué objetivo. Aprender que no son los propios medios que son adecuados o no, sino la forma en que se utilizan. Conocer la variedad de medios de aprendizaje y la experiencia que encontramos en algunos de ellos es muy divertido. Aprender que los medios de aprendizaje a menudo son fácilmente disponibles e incluso gratis. Adquirir la competencia para hacer uso de diferentes medios dependiendo de la meta de aprendizaje y de los propios estilos de aprendizaje.</p>
MÉTODOS FORMATIVOS	Trabajo en grupo o talleres en una cooperativa
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<p>Aplicación de métodos y técnicas de formación innovadores</p> <p>Seleccione y aplique herramientas para un aprendizaje efectivo y entretenido (incluyendo herramientas tecnológicas, plataformas de aprendizaje, aprendizaje colaborativo y medios sociales)</p>
DURACIÓN	60 minutos
TAMAÑO DEL GRUPO	10 participantes
RECURSOS	Portátil, proyector de video, lápiz y papel
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los participantes se dividen en dos grupos de 5 2. Se les muestra un video sobre la futura clase 3. Al final del video los dos grupos discutirán sus impresiones y pensamientos sobre el video y compartirán sus propias experiencias sobre la tecnología y su uso en su vida cotidiana 4. Después de mirar los sitios web a continuación los participantes discuten de nuevo como un grupo si han encontrado estos útiles para su futuro trabajo, y también pueden compartir sus propios favoritos
CONTENIDO	www.youtube.com/watch?v=uZ73ZsBkcus

www.youtube.com/watch?v=UCFg9bcW7Bk

IDEAS Y SITIOS WEB PARA COMPARTIR AL FINAL

<https://education.microsoft.com/GetTrained/simplek12/uncommon-creativity-work-smarter-not-harder>

<https://education.microsoft.com/courses-and-resources/quick-tip-videos>

<https://education.microsoft.com/Story/Course?token=D514AA08>

<https://education.microsoft.com/courses-and-resources/quick-tip-videos/teachers-tips-on-skype-in-the-classroom>

<https://www.khanacademy.org/coach/dashboard>

<https://openeducationalresources.pbworks.com/w/page/27045418/Finding%20OERs>

<https://www.schoology.com/https://www.schoology.com/resources>
<https://www.teachingchannel.org/videos?default=1>

<https://www.education.microsoft.com>

<https://www.weforum.org/>

<http://www.bbc.com/>

<http://www.bbc.co.uk/makeitdigital>

<https://www.udemy.com/integrating-technology-into-a-business-english-course/learn/v4/content>

NOMBRE	Creatividad
TEMA	Creatividad
OBJETIVOS	Aumentar la conciencia creativa, involucrar a los participantes en actividades creativas
MÉTODOS FORMATIVOS	Hacer una prueba, trabajar en pareja
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	Aplicación de métodos y técnicas de formación innovadores Promover la creatividad y el pensamiento fuera de la caja Seleccionar y aplicar herramientas para un aprendizaje eficaz y entretenido: herramientas tecnológicas
DURACIÓN	40 minutos
TAMAÑO DEL	12 participantes

GRUPO	
RECURSOS	Portátil, proyector de video, lápiz y papel
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se pide al grupo que definan libremente lo que la creatividad significa para ellos y que hablen sobre si creen que son creativos 2. Los participantes toman la prueba de creatividad y reflexionan sobre los resultados 3. Ver el vídeo 4. El grupo está ahora dividido en grupos de 4 5. Cada grupo recibe una copia de las 6 historias de la palabra 6. Eligen al menos dos de éstos y creen historias 7. Los participantes cuentan sus historias al resto del grupo
CONTENIDO	<p>http://www.ted.com/playlists/11/the_creative_spark</p> <p>http://www.testmycreativity.com/</p> <p>http://www.sixwordstories.net/</p>

UNIDAD 4 - Seguimiento y evaluación del aprendizaje

NOMBRE	Recopilación de datos para la evaluación del programa
TEMA	Evaluación / seguimiento de programas
OBJETIVOS	Recopilar datos de los alumnos y evaluar la eficacia del programa de formación.
MÉTODOS FORMATIVOS	Discusión en grupo / trabajo en pareja
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<p>Se espera que los participantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. aprender a planificar y organizar un proceso de recopilación de datos 2. aprender a seleccionar e incluir a todas las partes interesadas importantes 3. aprender a incorporar las necesidades de las partes interesadas 4. aprender a seleccionar las herramientas e instrumentos apropiados 5. aprender a implementar y sistematizar el proceso de recolección de datos
DURACIÓN	5 horas (250 minutos)
TAMAÑO DEL GRUPO	Promedio: 12
RECURSOS	Acceso al material en línea disponible a través de la Web
ACTIVIDAD Y PROCESOS	Haga una lista de las herramientas / instrumentos que considere importantes para la evaluación del programa.

PARA CONCLUIRLA	<p>Anunciar las herramientas / instrumentos al grupo y justificar su elección:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cuestionario; • entrevistas; • grupos de enfoque. <p>Al final, y después de analizar sus conclusiones, presentarlos al público.</p>
CONTENIDO	<p>HERRAMIENTAS / INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN</p> <p>El formador es responsable de entregar una sesión de evaluación a un grupo de adultos. El formador necesita recolectar información / datos de los alumnos sobre la efectividad del programa. Con este fin, utilizarán los instrumentos anteriores (cuestionario, entrevistas y grupos focales). En esta sesión, el entrenador discute las herramientas con el grupo y justifica su elección. El capacitador debe asegurarse de que se cumplan todas las normas éticas y de buenas prácticas.</p>

NOMBRE	Diseñar un cuestionario
TEMA	Instrumento de evaluación de programas
OBJETIVOS	Destacar la importancia del cuestionario como instrumento, evaluar un programa de formación y discutir los diferentes factores que deben tenerse en cuenta al diseñar uno.
MÉTODOS FORMATIVOS	Grupo de discusión / trabajo en pareja
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<p>Se espera que los participantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. aprender a diseñar y construir un cuestionario dirigido a actores específicos 2. aprender cómo asegurarse de que la administración del cuestionario sigue procedimientos apropiados y estrategias de mejores prácticas 3. aprender a analizar e interpretar los resultados de un cuestionario 4. aprender a presentar y publicar los resultados de un cuestionario
DURACIÓN	8 horas (400 minutos)
TAMAÑO DEL GRUPO	Promedio: 12
RECURSOS	Acceso a material en línea disponible a través de la Web (por ejemplo, software de encuesta en línea)
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA	Diseñar un cuestionario con orientación principalmente cuantitativa para recopilar información de su grupo. Discutir las secciones del cuestionario, los tipos de preguntas que deben hacerse, los tipos de opciones de respuesta que son más

CONCLUIRLA	apropiados para cada sección y grupo de preguntas.
CONTENIDO	<p style="text-align: center;">CUESTIONARIO</p> <p>El cuestionario es un instrumento que proporciona a los investigadores datos para un análisis cuantitativo. Mientras que diseña uno, el formador necesita agrupar las preguntas en secciones enlazadas temáticamente. Ejemplos de secciones podrían ser los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">• material educativo (folletos / notas / presentaciones en PowerPoint / material en línea, etc.)• formador (conocimiento / experiencia / entrega / amabilidad)• lugar (equipamiento tecnológico, acceso)• temas / módulos del programa (qué tan relevantes son y cómo satisfacen las necesidades de los alumnos)

NOMBRE	Diseño y realización de una entrevista
TEMA	Instrumento de evaluación programada
OBJETIVOS	Enfatizar la importancia de la entrevista como instrumento para evaluar un programa de formación y discutir los diferentes factores que deben tenerse en cuenta en el momento de su diseño.
MÉTODOS FORMATIVOS	Discusión grupal / juego de roles entre participantes
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	Se espera que los participantes: <ol style="list-style-type: none"> 1. Aprendan a diseñar y llevar a cabo una entrevista dirigida a grupos de interés específicos y a utilizarla como seguimiento a un cuestionario 2. Aprendan a asegurarse de que la administración de la entrevista sigue los procedimientos apropiados y las mejores estrategias prácticas 3. Aprendan a analizar e interpretar los resultados de una entrevista y yuxtaponerlos a los de un cuestionario precedente 4. Aprendan a presentar y publicar los resultados de una entrevista
DURACIÓN	4 horas (200 minutos)
TAMAÑO DEL GRUPO	Media: 12
RECURSOS	Acceso a los materiales online disponibles a través de la web
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA	Organizar e implementar una sesión de entrevistas con miembros seleccionados de dos grupos objetivo diferentes. Registrar las características diferenciadoras de cada grupo objetivo. Describir los pasos dados antes, durante y después de la sesión de entrevistas.
CONTENIDO	La entrevista es un instrumento que proporciona datos cualitativos. El entrevistador puede hacer preguntas que no pueden ser respondidas completamente en un cuestionario y así lograr la triangulación de los hallazgos recogidos.

NOMBRE	Diseño y gestión de un grupo de discusión
TEMA	Instrumento de evaluación programada
OBJETIVOS	Resaltar la importancia del grupo de discusión como instrumento para evaluar un programa de formación y discutir los diferentes factores que deben tenerse en cuenta en el momento de su diseño.
MÉTODOS	Discusión grupal / juego de roles entre participantes

FORMATIVOS	
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<p>Se espera que los participantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aprendan a diseñar y dirigir un grupo de discusión dirigido a grupos de interés específicos y a utilizarlo como seguimiento de un cuestionario y una entrevista 2. Aprendan a asegurarse de que la administración del (de los) grupo (s) de discusión sigue los procedimientos apropiados y estrategias definidas como buenas prácticas 3. Aprendan a analizar e interpretar los resultados de un grupo de discusión y yuxtaponerlos a los de un cuestionario y una entrevista anteriores 4. Aprendan a presentar y publicar los resultados de un grupo de discusión
DURACIÓN	4 horas (200 minutos)
TAMAÑO DEL GRUPO	Media: 12
RECURSOS	Acceso a los materiales online disponibles a través de la web
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA	Diseñar, organizar y gestionar un grupo de discusión formado por 8 miembros de un grupo objetivo. Anotar detalladamente los procedimientos involucrados en el diseño y gestión del grupo de discusión. Asegurar la interacción, comprensión y coherencia entre todos los miembros del grupo de discusión.
CONTENIDO	Un grupo de discusión es una herramienta adecuada para la investigación cualitativa. El formador lo dirige y se invita a los participantes a discutir sus percepciones y opiniones sobre el programa de formación.

NOMBRE	<u>Análisis y presentación de resultados de evaluación al público</u>
TEMA	Análisis y evaluación de resultados
OBJETIVOS	Analizar y evaluar los resultados obtenidos a través de las distintas herramientas de investigación implementadas y luego presentarlos al público.
MÉTODOS FORMATIVOS	Actividad individual combinada con una presentación en vivo ante el público
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<p>Se espera que los participantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aprendan a preparar una presentación de los resultados de la investigación dirigida a diferentes grupos de interés 2. Aprendan a asegurar que la presentación en público en vivo sigue los procedimientos apropiados y estrategias consideradas como buenas prácticas

	<p>3. Aprendan a utilizar los equipos adecuados para garantizar la eficacia de la presentación</p> <p>4. Aprendan a publicar los resultados de una investigación siguiendo normas éticas y a garantizar la concienciación de las personas interesadas</p>
DURACIÓN	4 horas (200 minutos)
TAMAÑO DEL GRUPO	Media: 12
RECURSOS	Acceso a los materiales online disponibles a través de la web
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA	Seleccione las conclusiones del cuestionario, de la sesión de entrevistas o del grupo de discusión y preséntelas públicamente. Lleve a cabo un análisis preciso, conciso, concreto, coherente y específico. Asegúrese de que su discurso es apropiado para la audiencia.
CONTENIDO	<p>Las actividades mencionadas se basan en el estudio y análisis de los siguientes documentos de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Realización de una entrevista: <i>Teoría y Práctica</i> b. Cómo diseñar un cuestionario: <i>Consejos y sugerencias</i> c. Organización y realización de un grupo de discusión: <i>Cómo hacerlo</i> d. Reflexión sobre la escala de respuesta de tipo Likert: <i>Pasos sugeridos</i> <p>Nota didáctica: Este material será presentado, analizado y distribuido durante la sesión piloto que se celebrará en enero de 2017 en Portugal.</p>

UNIDAD 5 – Competencias digitales

NOMBRE	Crear experiencias de aprendizaje síncrono usando <i>Skype</i>
TEMA	Competencias digitales
OBJETIVOS	Invite a un profesional en un campo específico a realizar una presentación de 15 minutos sobre su campo de estudio y aliente a los estudiantes a hacer preguntas. Asegúrese de que la charla está directamente relacionada con un tema curricular, que podrá ser enriquecido con la experiencia de un profesional en la temática.
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<p>UNIDAD 5</p> <p>Utilizar plataformas colaborativas para el desarrollo de aprendizaje</p> <p>Principios de cooperación en línea para el aprendizaje</p>
DURACIÓN	1 hora
TAMAÑO DEL GRUPO	20-25 participantes
RECURSOS	Ordenador con cámara, audio y micrófono. Conexión a Internet. <i>Skype</i> . Entrevista con un profesional (contenido acordado de la presentación)
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA	El formador necesitará:

CONCLUIRLA	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar a los participantes un breve resumen de la charla y la biografía del presentador así como animarlos a pensar en preguntas sobre el tema con suficiente antelación. • Realizar la charla de 15 minutos en vivo y sincrónica • Instar a los estudiantes a hacer sus preguntas en voz alta y a utilizar el chat de Skype • Al final, deberá llevar a cabo una mesa redonda centrada en los puntos cubiertos anteriormente.
CONTENIDO	<p style="text-align: center;">EJEMPLO DE PRESENTACIÓN</p> <p>Larry Smith: Motivación: <i>“Why You Are Going To Fail To Have A Great Career”</i> https://www.ted.com/talks/larry_smith_why_you_will_fail_to_have_a_great_career Nota: Larry Smith, Profesor de economía en la Universidad de Waterloo en Canadá, forma a sus estudiantes para encontrar las carreras que realmente les apasionan. Biografía completa</p> <p>Una vez que los participantes escuchen la charla, anímelos a hacer preguntas relacionadas con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Tiene muchos intereses? • ¿Cree que la pasión es importante para tener éxito en su carrera? • ¿Tiene que amar lo que hace para tener una gran carrera? • ¿Cree usted que su familia y futuros hijos pueden impedir que usted se realice íntegramente como profesional? ¿Considera esto significativo? • ¿Cómo completaría la frase final de la presentación "a menos que" ... <p>Implemente las preguntas y respuestas de los alumnos</p> <p>Realice una mesa redonda centrada en los puntos cubiertos anteriormente.</p> <p>Pida a los alumnos que identifiquen lo que han aprendido en esta charla.</p>

NOMBRE	Gamificación en el aprendizaje con <i>Quizup</i>
TEMA	Competencias digitales
OBJETIVOS	<p>Algunos autores como Piaget (1945), Vygotsky (1966), Erickson (1950) o Freud (1908) hablaron en sus teorías y diferentes enfoques de la importancia del juego para el desarrollo del aprendizaje.</p> <p>Por lo tanto, el juego se ha establecido en varias metodologías y estrategias durante el aprendizaje y el desarrollo tanto en educación escolar como en la de adultos o en la formación dentro de las empresas.</p> <p>El término gamificación fue acuñado por Nick Pelling en 2002, quien lo definió</p>

	<p>como la aplicación de juegos basados en metáforas a tareas de la vida real que influyen en el comportamiento y mejoran la motivación y el compromiso de las personas.</p> <p>Con esta actividad basada en <i>QuizUp</i> queremos involucrar a los estudiantes de una manera entretenida mientras trabajamos el conocimiento y el contenido dentro del currículo. Por ejemplo, con <i>QuizUp</i> podemos cambiar la perspectiva del sujeto y establecer un vínculo más estrecho y divertido, motivar a los estudiantes, recompensar y evaluar a través del desarrollo positivo de juegos mediante el uso de <i>QuizUp</i>, promover la participación y la comunicación social con otras personas del resto del mundo.</p> <p>Con <i>Quizup</i> podemos desarrollar diferentes áreas, por ejemplo, podemos concentrarnos en el área del "cálculo mental" que es en general un área complicada que necesita ejercicios y refuerzo. <i>QuizUp</i> está configurado como cualquier otro juego básico de preguntas y respuestas. A diferencia de la mayoría de juegos, <i>QuizUp</i> tiene ilimitadas categorías que van desde operaciones matemáticas básicas a preguntas sobre tus programas de televisión favoritos. La puntuación obtenida se basa en la precisión y en la velocidad. Los estudiantes pueden jugar y responder a diferentes preguntas, pueden jugar con ellos mismos o con un compañero de clase o incluso con otras personas en todo el mundo. Pueden responder a muchas preguntas y pasar a diferentes niveles.</p>
<p>UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE</p>	<p>UNIDAD 5</p> <p>Aplicar creativamente recursos multimedia al aprendizaje</p> <p>Introducir el uso de redes sociales en el aula para el aprendizaje</p>
<p>DURACIÓN</p>	<p>1 hora</p>
<p>TAMAÑO DEL GRUPO</p>	<p>20-25 participantes</p>
<p>RECURSOS</p>	<p>Ordenador, internet, teléfonos móviles.</p>
<p>ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA</p>	<p>Con la aplicación <i>QuizUp</i> en nuestros móviles o computadoras podemos desarrollar una actividad muy entretenida y atractiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Explique a sus estudiantes de qué se trata <i>QuizUp</i> - Tendrán que crear un perfil - Los estudiantes deben informar al profesor del usuario con el que cada estudiante se ha registrado - Explique cuáles son las reglas del juego, en nuestro caso: jugar a preguntas de "cálculo mental" durante media hora y llegar a alcanzar el máximo nivel posible y logros. <p>El docente puede hacer un seguimiento y comparar los resultados visitando el historial de juego y la progresión de cada estudiante. El objetivo es que los alumnos obtengan una puntuación adicional a la puntuación total de la asignatura dependiendo de las diferentes puntuaciones y de esta forma motivarlos a interesarse por ella.</p>
<p>CONTENIDO</p>	<p>Ejemplo: Juegue a <i>QuizUp</i> y demuestre cómo funciona.</p>

NOMBRE	Crear información con <i>Twitter</i>
TEMA	Competencias digitales
OBJETIVOS	<p>Introducir nuevas formas de comunicación como las redes sociales puede ser muy útil al ser herramientas con grandes recursos didácticos, ya que ofrecen múltiples posibilidades con fines educativos.</p> <p>Por ejemplo, usar <i>Twitter</i> en el aula. Hoy es una de las principales fuentes de noticias para los jóvenes. Con esta plataforma podemos fomentar la interacción estudiantil, buscar contenido e información, fomentar la comunicación, la participación, la motivación para plantear preguntas en línea, etc.</p> <p>Utilizar <i>Twitter</i> en el aula puede ser muy interesante cuando se trata de temas complejos o muy específicos como temas políticos, personajes o etapas históricas. Uno de los ejercicios que planteamos con <i>Twitter</i> es:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Al realizar una clase magistral (el propio profesor o un profesional de visita) sobre cualquier contenido o tema específico dentro del plan de estudios, se anima a los estudiantes a grabar la conferencia y compartirla en <i>Twitter</i> bajo un <i>hashtag</i> (previamente acordado). Los estudiantes deben <i>retweetear</i> con comentarios o información relacionada con el fin de crear diferentes puntos de vista y generar debate. 2. También pueden hacer preguntas directas o plantear dudas al formador a través de <i>Twitter</i>. Una vez que termine la sesión, el formador puede revisar y responder usando el <i>hashtag</i>. De esta manera, los estudiantes no interrumpen a los ponentes mientras hablan y, lo que es más importante todavía, se pueden involucrar comunidades sociales de estudiantes que no están presentes en la clase. 3. Luego, cada estudiante tiene que diseñar un momento (<i>storify</i>) en su perfil de <i>Twitter</i> recopilando la información más interesante que ha sido <i>retweeteada</i> y puede agregar contenido relacionado con el tema. 4. Al final, el formador puede hacer una evaluación corta, es decir, realizar una prueba usando <i>Twitter</i> con una o más preguntas, donde cada estudiante tiene que responder y obtener una puntuación. <p>Esta actividad propuesta incluye 4 pequeñas tareas que también podrían ser utilizadas individualmente para cualquier tema.</p>
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<p>UNIDAD 5</p> <p>Desarrollar principios de cooperación en línea para el aprendizaje</p> <p>Introducir el uso de redes sociales en el aula con fines de aprendizaje</p>
DURACIÓN	1 hora

TAMAÑO DEL GRUPO	20-25 participantes
RECURSOS	Ordenador, proyector, conexión a internet, Wifi y teléfonos móviles.
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA	<p>El formador necesitará:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar a los estudiantes la explicación de un contenido específico dentro del currículo del curso • Pedir a los estudiantes que <i>tweeteen</i> y respondan sobre lo que están aprendiendo, las dificultades que se están encontrando, consejos, recursos, preguntas... Utilice <i>Twitter</i> como un libro de registro en línea durante la conferencia. • La explicación del contenido en clase debe realizarse en un periodo de tiempo de entre 30 y 40 min. El resto del tiempo se utilizará para responder a las preguntas planteadas por los estudiantes a través de <i>Twitter</i>. • Finalmente, los últimos 5 minutos de la conferencia aproximadamente, el formador explicará a los alumnos la actividad a realizar (el diseño de un momento en sus perfiles) y la prueba corta que el formador implementará a través de <i>Twitter</i> y que todos tendrán responder.
CONTENIDO	<p style="text-align: center;">EJEMPLO</p> <p>Este video explica algunos de los beneficios de usar <i>Twitter</i> en el aula. Explica el caso propuesto basado en usar <i>Twitter</i> para facilitar discusiones sobre un tema en particular.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=6WPVWDkf7U8</p> <p>La Dra. Rankin, profesora de historia en la Universidad de Dallas, quería saber cómo llegar a más estudiantes e involucrar a más personas en las discusiones de clase dentro y fuera del aula. Ella había oído hablar de <i>Twitter</i>... Ella colaboró con un estudiante graduado en Medios Emergentes y Comunicaciones (EMAC), Kim Smith, y se acercó a la facultad de EMAC para recibir consejo.</p>

NOMBRE	Propuesta de recurso online de evaluación innovadora: uso de <i>Kahoot</i>
TEMA	Competencias digitales
OBJETIVOS	Evaluar los conocimientos adquiridos a través de juegos
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<p>UNIDAD 5</p> <p>Aplicar creativamente los recursos multimedia al aprendizaje</p> <p>Desarrollar principios de cooperación en línea para el aprendizaje</p> <p>Introducir el uso de redes sociales en el aula con fines de aprendizaje</p>

DURACIÓN	1 hora
TAMAÑO DEL GRUPO	20-25 participantes
RECURSOS	Ordenador, Proyector / TV, conexión a internet y Smartphones / Tabletas / portátiles / Ordenadores para los estudiantes. Crear un juego de evaluación formativa en línea usando la plataforma gratuita <i>Kahoot</i> (https://kahoot.it/).
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA	<ul style="list-style-type: none"> • Crear un juego <i>Kahoot</i> para ser utilizado como instrumento de evaluación. Las preguntas se basarán en los indicadores de evaluación elegidos por el formador • Proporcione a los alumnos el pin del juego y las instrucciones para acceder a la sala de juegos • Jugar al <i>Kahoot</i> creado pasando por todas las preguntas preparadas y dar retroalimentación a las respuestas incorrectas • Pida a los estudiantes que califiquen la herramienta de evaluación y que den ideas para mejorar el método <p>Al final, organice una mesa redonda con la clase en su conjunto para tratar los puntos arriba indicados.</p>
CONTENIDO	<p style="text-align: center;">EJEMPLO DE CREACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE KAHOOT</p> <p>“La formadora Carmen es responsable de impartir una sesión de formación sobre asesoramiento laboral a un grupo de jóvenes adultos. Se espera que la lección cubra un día lectivo completo (6 horas). Necesita una herramienta para realizar la evaluación formativa, ya que le preocupa que el contenido de la lección no esté completamente relacionado con el perfil de los alumnos, por lo que la herramienta de evaluación debe ser entretenida e interactiva para aumentar el impacto pedagógico de la sesión de formación. Por lo tanto, Carmen decide usar <i>Kahoot</i> para crear un juego basado en preguntas de opción múltiple donde se pueden agregar videos, imágenes y diagramas. A dicho juego/cuestionario se puede jugar en grupo, como en un aula, y los jugadores responden en sus propios dispositivos (con una conexión a Internet) mientras el juego/cuestionario se muestra en una pantalla compartida. Esta aplicación parece ser la correcta, ya que le permite crear una herramienta de evaluación basada en juegos en cuestión de minutos y no necesita tiempo de configuración, ya que no se requieren cuentas de jugadores.</p> <p>Instrucciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • La formadora Carmen utiliza el siguiente enlace para aprender los fundamentos de esta herramienta para la evaluación de la formación: https://www.youtube.com/watch?v=PYfoRRtLXys • Carmen elige los indicadores de evaluación basados en su programación de clase y los traduce a un cuestionario

	<ul style="list-style-type: none"> • Para crear su <i>Kahoot</i>, observa el siguiente video y selecciona los medios de comunicación a integrar en las preguntas para hacer que el cuestionario sea más atractivo: https://www.youtube.com/watch?v=Gt_TGbInRQ • Una vez que termina su lección, proporciona a los estudiantes el pin del juego y las instrucciones para acceder a la sala de juegos • Al final del cuestionario, nuestra formadora pide a los estudiantes que evalúen la herramienta de evaluación formativa • Finalmente, descarga los resultados del cuestionario haciendo clic en el enlace al archivo de Excel y usa las puntuaciones para encontrar los puntos débiles de la sesión de formación realizada o directamente para calificar de los alumnos.
--	---

NOMBRE	Descubra Recursos Educativos Abiertos (REA) para usar en sesiones de formación
TEMA	Competencias digitales
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la concienciación para promover la comprensión y el uso de REAs • Introducir los repositorios y las iniciativas principales de REAs en línea • Facilitar la búsqueda de REAs, proporcionando instrucciones y consejos sobre cómo encontrar los REAs relacionados con nuestro campo de educación o formación
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<p>UNIDAD 5</p> <p>Observe y supervise las tecnologías más comunes disponibles para el aprendizaje</p> <p>Aplique creativamente recursos multimedia para el aprendizaje, incluyendo el uso responsable de Internet y el respeto a los derechos de autor</p>
DURACIÓN	1 hora
TAMAÑO DEL GRUPO	20-25 participantes
RECURSOS	Ordenador / Smartphone / Tableta / Portátil y conexión a internet.
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender los conceptos básicos de los REAs de una Guía disponible en línea

	<ul style="list-style-type: none">• Proporcionar una lista de servicios e instalaciones disponibles en línea relacionados organizados por categorías de REAs• Utilice un motor de búsqueda de REAs
CONTENIDO	<p style="text-align: center;">EJEMPLO DE DESCUBRIMIENTO Y BÚSQEDA DE REAS</p> <p>“La formadora Ana está planeando su próxima lección y no es capaz de encontrar contenidos actualizados e innovadores gratuitos para implementarlos con sus alumnos. Ha escuchado la definición de REAs (recursos educativos diseñados para fines de enseñanza y aprendizaje como descripciones curriculares, materiales para cursos, libros de texto, manuales, guías, aplicaciones multimedia, videos, audios, etc. que están abiertamente disponibles para ser utilizados por educadores y estudiantes, sin coste en licencias o derechos de autor) y ha visto un video corto sobre los REAs pero definitivamente necesita más información sobre ellos antes de decidir su uso y/o adaptación a su próxima sesión de formación.</p> <p>Instrucciones</p> <ul style="list-style-type: none">• La formadora Ana descargará la Guía Básica en Recursos Educativos Abiertos (REA) preparada por la Commonwealth of Learning y la UNESCO y leerá la primera sección (de las páginas 5 a la 20), con el fin de tener una introducción a los REAs y a algunas de las cuestiones clave a tener en cuenta a la hora de aprender a utilizar los REAs más eficazmente• Después de eso, Ana leerá el Apéndice Seis de la Guía Básica de REA mencionada anteriormente (de la página 88 a la 114) con el objetivo de descubrir un extenso catálogo de servicios y repositorios disponibles en línea• Una vez que nuestra formadora tenga los conocimientos básicos sobre REA y haya aprendido sobre sus características y categorías, es hora de usar un motor de búsqueda de REAs para encontrar contenidos educativos de calidad. Para tal propósito utilizará OER Commons ya que alberga más de 30.000 REAs y tiene opciones de búsqueda eficientes. Ana encontrará todas las instrucciones y consejos necesarios sobre cómo implementar una búsqueda exitosa viendo el siguiente video: https://www.youtube.com/watch?v=JXFUOVxv0gY

UNIDAD 6 – Competencias Transversales

NOMBRE	No rompas tu huevo
TEMA	Competencias transversales
OBJETIVOS	Desarrollo de competencias interpersonales
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo de competencias interpersonales y sociales ✓ Resolución de conflictos y problemas ✓ Adoptar el liderazgo ✓ Maximizar el trabajo en equipo
DURACIÓN	1 hora
TAMAÑO DEL GRUPO	10-16 participantes
RECURSOS	Huevos, escenas de películas: Apolo 13 (disponible online)
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA	Esta actividad colaborativa tiene como objetivo crear una solución conjunta para alcanzar una meta. Los estudiantes deben desarrollar una metodología de trabajo, así como habilidades de comunicación e información con el fin de realizar con éxito su proyecto.
CONTENIDO	<ul style="list-style-type: none"> • Deben inventar un sistema para proteger su huevo al caer desde un primer piso • Dividir la clase en 4 equipos • Utilizar cualquier cosa que haya en la habitación para evitar que el huevo se rompa • 10 minutos para concebir el proyecto (diseño) • 10 minutos para informar al resto de los grupos • 10 minutos para realizar/ejecutar el proyecto • 5 minutos para pruebas • Realimentación • Debate: valores de liderazgo / trabajo en equipo eficiente

NOMBRE	¿Quién es culpable?
TEMA	Competencias Transversales
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de competencias interpersonales • Desarrollar una comunicación y cooperación adecuadas • Trabajo en equipo • Sentido de liderazgo

	<ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento creativo • Resolución de problemas
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo de competencias interpersonales y sociales ✓ Resolución de conflictos y problemas ✓ Adoptar el liderazgo ✓ Maximizar el trabajo en equipo
DURACIÓN	1 hora
TAMAÑO DEL GRUPO	10-16 participantes
RECURSOS	Artículo de periódico (fait-divers)
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA	<p>El formador deberá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar a los participantes un artículo de periódico y animarlos a clasificar los personajes por orden de responsabilidad • Realizar una charla de 15 minutos en vivo y sincrónica • Pedir a los estudiantes que lleven a cabo juzguen el caso como si de una corte se tratara para desarrollar sus habilidades de comunicación • Al final, organice una mesa redonda centrada en los puntos cubiertos arriba
CONTENIDO	<p>Lea el texto (artículo)</p> <p>Clasifique los personajes por orden de culpabilidad/responsabilidad (siendo el 1 el más responsable y 6 el menos)</p> <p>Haga una lista de argumentos que apoyen su clasificación</p> <p>Divida la clase en grupos de abogados (los abogados del esposo (acusado) / fiscal de la familia de la esposa / miembros del jurado / abogado del amante / abogado del loco / abogado del seductor).</p> <p>Retroalimentación (cómo tratar con puntos de vista contradictorios, cómo liderar la negociación o cómo tomar decisiones)</p> <p>Preguntas para la discusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué experimentó al jugar a este juego? • ¿Cómo se relacionó con las personas que querían algo más? • ¿Ha cooperado, persuadido, discutido, luchado o cedido? • Si se enfrentó a otros, ¿cómo lo hizo? • ¿Siguió las instrucciones? • ¿Por qué interpretó las instrucciones tal y como lo hizo? • ¿Consideró que las instrucciones deben seguirse sin importar el coste que supongan y la exclusión de otros? • ¿De qué manera su visión del respeto a las instrucciones puede estar influenciada por sus antecedentes culturales? • ¿Su cultura influyó en la forma en que se comportó en esta situación? • ¿Puede relacionar lo que sucedió aquí con situaciones de la vida real? • ¿Cuán relevante es este ejercicio para la mediación entre pares?

NOMBRE	Propuesta de recurso de edición cooperativa innovadora: uso de <i>Etherpad</i>
TEMA	Competencias Transversales
OBJETIVOS	Promocionar la escritura colaborativa
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promover un uso responsable de los recursos e incrementar la concienciación en iniciativas de sostenibilidad ✓ Adoptar el pensamiento emprendedor y creativo ✓ Gestión del tiempo ✓ Desarrollar habilidades de pensamiento crítico y auto-reflexión para mejorar
DURACIÓN	1 hora
TAMAÑO DEL GRUPO	20-25 participantes
RECURSOS	Ordenador, Proyector / TV, conexión a internet y Smartphones / Tablet / portátiles / ordenadores para los estudiantes. Etherpad.org
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA	<ul style="list-style-type: none"> • Editar sus producciones escritas en tiempo real • Dar opinión • Pedir a los alumnos que popularicen el uso de esta herramienta
CONTENIDO	<p style="text-align: center;">EJEMPLO DE CREACIÓN DE ETHERPAD</p> <p>Circular entre el grupo un documento previamente preparado, pidiendo que cada persona rellene uno de los siguientes campos antes de pasarlo a un compañero:</p> <p>"Un valor" es como "Un color" "Un animal" El cual... "Un valor" es como Adjetivo "Un objeto"</p> <p>Desplegamos los papeles, leemos en voz alta y simultáneamente escribimos en ETHERPAD los distintos resultados. Usted puede visualizar claramente los diferentes poemas, ya que se escriben y se destacan en diferentes colores.</p>

NOMBRE	Picturetelling©
TEMA	Competencias Transversales
OBJETIVOS	Comunicación y competencias interpersonales
UNIDAD Y RESULTADOS DE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollar competencias sociales e interpersonales ✓ Resolver conflictos y problemas

APRENDIZAJE	✓ Desarrollar habilidades de pensamiento crítico y auto-reflexión para mejorar
DURACIÓN	1 hora
TAMAÑO DEL GRUPO	10-15 participantes
RECURSOS	Una colección de fotos
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA	<p><i>Picturetelling</i> es un método creativo utilizado para trabajar con grupos.</p> <p>El objetivo es explorar a través de la explicación, la comunicación y la narración de una historia basada en una imagen.</p> <p><i>Picturetelling</i> se basa en la Técnica Langage, que es un método bien establecido y utilizado para trabajar con grupos. Fue desarrollado originalmente para ayudar a las personas a comunicarse en un grupo. La ventaja de este método radica en que la imagen asume el papel de un mediador. La imagen es parte de la descripción y no la persona en sí misma. Esto permite al narrador hablar sobre asuntos personales sin sentirse expuesto.</p>
CONTENIDO	<p style="text-align: center;">EL MÉTODO PICTURETELLING</p> <ul style="list-style-type: none"> • La pregunta "¿Cómo te sientes después de una semana de práctica y compartir herramientas?" Puede servir de ejemplo. • Todas las imágenes se colocan aleatoriamente en el suelo • Los estudiantes caminan alrededor del aula y escogen la imagen que mejor ilustre su estado de ánimo. • Mesa redonda: Se le da la vuelta a la imagen y la persona en cuestión trata de responder con la ayuda de esta imagen. De esta manera, el enfoque se pone deliberadamente en la imagen y hace más fácil comunicarse cuando las emociones o los sentimientos están en juego. • <i>Picturetelling</i> representa una herramienta orientada a recursos y soluciones con una gran variedad de configuraciones.

NOMBRE	Creación de soluciones win-win (donde todos ganan)
TEMA	Competencias Transversales
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Maximizar la escucha activa y el trabajo en equipo • Resolución de problemas • Construir la confianza y la cohesión del equipo pidiendo a todos que trabajen juntos en una tarea difícil • Comunicación
UNIDAD Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollar competencias sociales e interpersonales ✓ Resolver conflictos y problemas

DURACIÓN	30-45 minutos
TAMAÑO DEL GRUPO	10-15 participantes
RECURSOS	Una sala sin mesas pero con una silla para cada participante, copias de las instrucciones (ver abajo) para un tercio de los participantes.
ACTIVIDAD Y PROCESOS PARA CONCLUIRLA	Demostrar cómo gestionar el conflicto convirtiéndolo en cooperación. Debe dar 3 instrucciones incompatibles a cada 1/3 de los participantes y ver cómo logran resolver el problema.
CONTENIDO	<p>Procedimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dar a cada participante un conjunto de instrucciones a), b), o c), distribuyendo números iguales de las tres instrucciones diferentes. Dígales que no muestren sus instrucciones a demás participantes, ya que esto invalidaría el propósito del ejercicio. 2. Los conjuntos de instrucciones son: <ol style="list-style-type: none"> a) Coloque todas las sillas en un círculo. Tiene 15 minutos para hacerlo. b) Coloque todas las sillas cerca de la puerta. Tiene 15 minutos para hacerlo. c) Coloque todas las sillas cerca de la ventana. Tiene 15 minutos para hacerlo. 3. Dígales a los participantes que pueden comenzar el ejercicio y seguir las instrucciones que les dieron. Conceda a los participantes 15 minutos y vea qué sucede. 4. Discusión: Las instrucciones no pueden llevarse a cabo a menos que las personas con instrucciones idénticas cooperen. Los subgrupos no pueden llevar a cabo todas sus instrucciones a menos que cooperen. Hay varias soluciones posibles: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Colocar de todas las sillas en un círculo, entre la puerta y la ventana ✓ Poniendo todas las sillas en un círculo primero cerca de la puerta y luego cerca de la ventana ✓ Desobedecer parte de las instrucciones, colocando un tercio de las sillas en un círculo, un tercio cerca de la puerta y un tercio cerca de la ventana ✓ Replantear la situación colgando dos señales en el medio de la habitación – una que diga "puerta" y otra que diga "ventana" ✓ Desobedecer completamente las instrucciones