PROYECTO 0234
FORMACIÓN DE PROXIMIDAD_3_E

UNA CLAVE PARA LA IGUALDAD DE ACCESO A SERVICIOS INCLUSIVOS

Interreg
Cofinanciado por la Unión Europea
Cofinanciado pela União Europeia
España – Portugal
FORMACIÓN PROXIMIDAD

Formación de Formadores/as

PROGRAMA FORMATIVO

Servicios Sociales de Castilla y León · Junta de Castilla y León · ASPRODES Plena inclusión Castilla y León · Fundación Intras · Poli Técnico Guarda · Plena inclusión Castilla y León · ADM Estrela · Município da Guarda

FICHA TÉCNICA

Formación de Proximidad
"Una clave para el acceso igualitario a los servicios inclusivos"

TÍTULO
Manual de Formación de Formadores/as
abril, 2025

RESPONSABLE
Instituto Politécnico da Guarda

AUTORES
Elisa Figueiredo
Ermelinda Marques
Joaquim Mateus
Manuel Paulino

CONTRIBUICiONES
Plena Inclusión Castilla y León, Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León, Fundación INTRAS, ADMEstrela; Asociación ASPRODES, Câmara Municipal da Guarda.

RESUMEN
El objetivo de este documento es ser un manual básico de formación para profesionales cuya principal responsabilidad será desarrollar un curso de formación específico dirigido a tres perfiles profesionales de intervención directa (asistentes personales, cuidadores y gestores de casos) que trabajan en servicios de apoyo a personas con discapacidad y/o personas desempleadas que desean (re)incorporarse al mercado laboral.

Propriedad intelectual
Este documento es propiedad do Proyecto Formación de Proximidad y sus socios. No puede copiarse ni distribuirse, en ningún formato ni por ningún medio, sin el consentimiento previo del titular de los derechos de autor.

ÍNDICE

01

Marco 4

02

Resumen en Lectura Fácil ... 6

03

Destinatarios 8

04

Plano Formativo 9

05

Guion de entrenamiento 10

Módulo 1 - Metodologías pedagógicas innovadoras 11

Módulo 2 - Nuevas tecnologías aplicadas a la formación 31

Módulo 3 - Criterios de evaluación y mejora de competencias 48

01. MARCO

NEn el ámbito de las actividades programadas, en la aplicación, relativas al desarrollo del proyecto transfronterizo Formación de Proximidad, se elaboró este documento con el fin de convertirse en un Manual de Formación Básica dirigido a profesionales que, en consecuencia, tendrán como principal responsabilidad desarrollar un itinerario formativo específico que tendrá como grupo destinatario tres perfiles profesionales de intervención directa (asistentes personales, cuidadores y gestores de casos) que desarrollan sus funciones en servicios de apoyo a personas con discapacidad y/o en situación de dependencia (personas con conductas que nos preocupan, con experiencia de enfermedad mental, personas con grandes necesidades de apoyo, con discapacidad intelectual y del desarrollo y personas mayores) y/o personas que se encuentran en situación de desempleo y tienen la intención de (re)incorporarse al mercado laboral.

De hecho, el consorcio que constituye este proyecto ha asumido inequívocamente que la implementación de una metodología formativa como la mencionada anteriormente es la forma más eficaz de potenciar la difusión del conocimiento, asegurar la sostenibilidad del aprendizaje, así como la adaptación clara al contexto específico de intervención.

Este documento se construyó a partir del desarrollo de una metodología para la recolección y análisis de información diversificada, realizada geográficamente en territorio fronterizo, con el fin de identificar un conjunto de necesidades de capacitación que los profesionales de intervención directa mencionados anteriormente señalan como centrales en el desarrollo de sus funciones y que impactan directamente en la calidad de la prestación del servicio y por lo tanto en la calidad de vida de sus beneficiarios directos e indirectos.

En este contexto, este manual pretende dotar a los/as futuros/as formadores/as de metodologías y herramientas innovadoras que cumplan, sobre todo, con los principios que subyacen a dos conceptos fundamentales e inseparables de los procesos colectivos de promoción de la inclusión social, a saber: el concepto de diseño universal y la coproducción.

De hecho, el diseño, implementación y desarrollo de servicios de apoyo basados en el concepto de diseño universal, que se materializa en la creación de espacios, productos, información y servicios accesibles a todas las personas independientemente de sus capacidades físicas, sensoriales y/o intelectuales, que permite que puedan ser individuos independientes y autónomos en el ejercicio de sus derechos de plena ciudadanía, con el grado de apoyo preciso y especifico que cada persona necesita.

A su vez, el concepto de coproducción exige que todos los actores de un área determinada diseñen, desarrollen e implementen acciones colaborativas que presupongan la participación activa de todos, asegurando así que las soluciones encontradas tengan una correlación directa con el problema identificado y sus principales beneficiarios. Se presenta como un poderoso instrumento de participación, responsabilidad, compromiso e inclusión por parte de todos los involucrados.

Este manual, en el desarrollo de los diferentes módulos que se presentan en detalle a continuación, ha tomado como pautas estos dos principios, dando cuenta de su importancia en la adquisición de competencias transformadoras en la construcción colectiva de una sociedad más justa, inclusiva y sostenible.

Marco - Perfiles profesionales

En el marco de este documento guía, es importante aclarar brevemente la definición de las funciones de cada uno de los diferentes perfiles que conformarán el público objetivo de la formación posterior. Así, y de acuerdo con lo establecido en asociación, se considera que el:

- **Asistente Personal**

Apoya o ayuda a otra persona a realizar tareas de la vida en diferentes ámbitos, en la medida en que la persona no pueda hacerlo por sí misma, o requiera de apoyo para la realización de la actividad. Permite a la persona desarrollar su proyecto de vida ya que el apoyo que presta favorece la autonomía personal y la toma de decisiones. El asistente personal es contratado por la persona en situación de dependencia.

- **Cuidador**

Presta servicios de apoyo y asistencia a personas con dependencia, de manera individual o grupal, desde un criterio definido por el profesional o la estructura en que se enmarca que establece los ámbitos de apoyo, la forma o la intensidad de estos. Asiste en tareas de higiene, alimentación, actividades de la vida diaria, ocupacionales y terapéuticas, entre otras, que promueven el bienestar de la persona cuidada.

- **Gestor de caso**

Es el profesional de la organización que apoya a los profesionales de intervención directa, coordina el sistema de servicios y la gestión de oportunidades en la comunidad para los usuarios. Coordina, planifica, evalúa y controla las actuaciones de los profesionales en relación con la atención prestada a los usuarios para garantizar que los apoyos se prestan en línea con el proyecto de vida de cada persona.

02. Resumen en Lectura Fácil

¿Qué es el Proyecto Formación de Proximidad?
Es un proyecto europeo
para formar a profesionales de los pueblos
en atención a **personas con dependencia**
y con discapacidad.

En los pueblos hay pocos profesionales
para apoyar a estas personas.
Por eso, muchas personas con dependencia
tienen que irse a vivir a otro lugar.
Además, hay personas que dejan su pueblo
porque no encuentran trabajo.

Este proyecto quiere
que más personas se queden en su pueblo.

¿Qué es este manual?
Este manual es para los profesores y profesoras
que van a dar la formación.
Sirve para enseñar nuevas formas de dar clase
con herramientas diferentes y fáciles de entender.

Personas con dependencia. Aquellas personas que necesitan ayuda de otra persona para hacer las actividades del día a día.

Por ejemplo, vestirse, comer, moverse o recordar cosas importantes.

¿Qué aprenderá la gente?
Los participantes aprenderán a:

- Ayudar a otros profesionales en su trabajo.
- Mejorar los servicios
- para personas con discapacidad o dependencia.
- Hacer que estos servicios sean
- más accesibles y fáciles de usar.

¿Quién ha hecho este manual?
Varias organizaciones que forman parte
del Proyecto de Formación Proximidad.

¿Quiénes participarán en esta formación?
Profesionales de Portugal y España.

Datos sobre la formación

- La formación dura 25 horas.
- Es para profesionales
  que van a formar a los profesionales que ayudan a personas con discapacidad y dependencia.
- Enseña nuevas maneras de dar formación.
- La formación será presencial y online.

¿Qué aprenderán los participantes?
Aprenderán varios temas:

- Cómo aprender de los compañeros
  y enseñar ellos mismo cosas.
- Qué es la inteligencia artificial.
  La inteligencia artificial es una tecnología
  que hace que los ordenadores y máquinas
  hagan tareas como si fueran personas.
- Cómo usar nuevas tecnologías para aprender.
- Por qué es importante evaluar lo que se aprende.

Esta formación se usará
en distintos lugares y situaciones.

03. DESTINATARIOS

Los destinatarios principales de esta acción formativa serán profesionales dirigidos a impartir formación sobre modelos de apoyo a los roles profesionales de asistente personal, cuidador y gestor de caso. Algunas cuestiones que se valoran positivamente para la identificación de perfiles destinatarios para esta acción formativa son las siguientes:

- Desarrollar funciones en los servicios de apoyo a las personas con discapacidad y/o dependencia;
- Estar en posesión de un título de educación superior (formación profesional grado superior o grado universitario);
- Demostrar experiencia formativa, como formadores/as, en el ámbito de los temas de que se trate;
- Expresar interés, motivación y disponibilidad para llevar a cabo la capacitación;
- Tener facilidad para las relaciones interpersonales (capacidad para comunicarse, para establecer relaciones interpersonales empáticas, facilidad para la cooperación y el trabajo en equipo, capacidad para adaptarse a diferentes situaciones, individuos y contextos);
- Indicar la existencia de habilidades personales y sociales apropiadas (comunicación, autonomía, asertividad, capacidad de resolución de problemas, flexibilidad);
- Otras que sean necesarias para la consecución de los objetivos formativos.

Por razones de orientación pedagógica y eficacia de la formación, el grupo destinatario de esta formación no debe estar formado por menos de 8 participantes ni por más de 15.

04. PLANO FORMATIVO

METODOLOGIA DE IMPLEMENTACIÓN

El curso presentado se divide en tres módulos formativos, con un total de 25 horas de formación, y la modalidad formativa a implantar será mixta. En este sentido, el curso se llevará a cabo utilizando las siguientes modalidades de intervención formativa:

- formación presencial en el aula;
- formación a distancia (e-learning); y
- Aprendizaje semipresencial.

MÓDULO	TEMA	CARGA DE TRABAJO	MODO
1	Metodologías pedagógicas innovadoras	9 horas	Mixta: 6 horas presencial 2 horas sincrónicas | 1 hora asíncrono
2	Nuevas tecnologías aplicadas a la formación	9 horas	Mixta: 6 horas presencial 2 horas sincrónicas | 1 hora asíncrono
3	Criterios para la evaluación y mejora de las competencias	7 horas	Mixta: 4 horas 30 minutos presencial 2 horas 30 minutos síncronas
Total		25 horas	

Los módulos presentados deben realizarse de forma secuencial, con el fin de garantizar la adquisición continua de conocimientos de forma sostenida, y deben ser impartidos por diferentes formadores/as que tengan habilidades validadas en las áreas identificadas. Cada módulo tiene una carga de trabajo diseñada de acuerdo con el plan de estudios identificado, y cada módulo puede implementarse de acuerdo con las especificidades del contexto y las necesidades de los participantes.

El desarrollo de la formación presencial/online implica el uso de un conjunto variado de metodologías pedagógicas correlacionadas con los objetivos a alcanzar, el público objetivo y el contexto circundante. Siempre se deben utilizar metodologías participativas como el aprendizaje basado en problemas, demostraciones, simulaciones y otras estrategias, que permitan a los participantes llevar a cabo aprendizajes significativos con alto potencial de transferibilidad para contextos reales de intervención.

Con el fin de garantizar la consolidación de los resultados de aprendizaje y el refuerzo de las competencias adquiridas, se sugiere que cada módulo tenga una duración inferior a 5 días hábiles.

05. GUION DE ENTRENAMIENTO

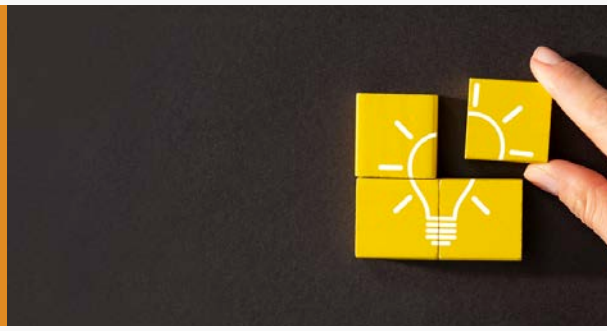
Marco General

Hoy en día, todos los procesos de aprendizaje, tanto formales como informales, deben adaptarse continuamente y de manera efectiva. No solo es esencial aprovechar la tecnología disponible de forma masiva y gratuita, sino también enfocarse en las necesidades y características específicas de su público objetivo.

La forma, los medios, las metodologías para la adquisición de conocimientos son, hoy más que nunca, de suma importancia para hacer de cualquier contexto de formación y aprendizaje un espacio más dinámico, participativo y eficaz.

MÓDULO 1

Metodologías pedagógicas innovadoras



MÓDULO 1

Metodologías pedagógicas innovadoras

Objetivos

Los objetivos principales de este módulo son:

- Demostrar la importancia de la innovación en los diferentes procesos de aprendizaje,
- Presentar diferentes metodologías;
- Compartir estrategias que favorezcan el aprendizaje activo y personalizado;
- Conocer diferentes tecnologías que potencian los procesos de aprendizaje;
- Desarrollar habilidades para integrar nuevas metodologías en diferentes contextos formativos.

Competencias a adquirir

Se pretende que los participantes, después de asistir a este módulo, sean capaces de:

- Identificar diferentes herramientas pedagógicas para apoyar el aprendizaje;
- Planificar y aplicar metodologías de aprendizaje innovadoras;
- Crear entornos formativos más participativos, dinámicos e inclusivos.
- Adaptar las diferentes metodologías al contexto y necesidades de los participantes.

Temario

- Marco temático: metodologías pedagógicas innovadoras
- Presentación de diferentes metodologías
- Aprendizaje basado en proyectos
- Aprendizaje basado en problemas
- Aprendizaje personalizado
- Aprendizaje entre iguales
- Sala de aula invertida y simulación
- Gamificación y enseñanza híbrida
- Cultura Maker e Design thinking
- Realidad Virtual (RV), Realidad Aumentada (RA) y Coproducción
- Narración de historias y Mindfulness

·Estructura y tiempo de formación

DÍA	TIPOLOGÍA	SESIÓN	DURACIÓN	CONTENIDO	MÉTODOS
1	Sesión presencia L	S1	1h	Rompehielos - Bingo Humano Introducción a las Metodologías Pedagógicas Innovadoras Importancia de la innovación en los procesos de aprendizaje Valor añadido de las metodologías activas	Exposición Dinámicas de grupo Actividad reflexiva
		S2	1h30m	Aprendizaje basado en proyectos. Aprendizaje basado en problemas. Aprendizaje personalizado.	Dinámicas grupales/ individuales
		S3	1h30m	Aprendizaje entre pares. Aula invertida y simulación. Gamificación y enseñanza híbrida.	Análisis del caso Dinámicas de grupo
		S4	1h	Cultura Maker y Design Thinking Concepto e implementación. Desarrollo de proyectos maker.	Dinámicas de grupo
		S5	1h	Realidad Virtual, Realidad Aumentada y Coproducción Herramientas digitales e interactivas. Aplicaciones de realidad virtual y realidad aumentada El papel de los participantes en la coproducción de conocimiento.	Ejemplos prácticos Experimentación herramientas digitales Actividad de construcción colaborativa
2	Sesión síncrona	S6	1h30m	Storytelling y Mindfulness El poder de las historias en el proceso de aprendizaje Técnicas de Mindfulness para mejorar los procesos de aprendizaje.	Juego interactivo Dinámicas de grupo Práctica de mindfulness
	Sesión asincrónic a	S7	1h	Creación de un plan de sesión - Desarrollo de un plan utilizando una de las metodologías cubiertas.	Trabajo prácticos Feedback
	Sesión síncrona	Clausura	30m	Reflexión, Evaluación y Conclusiones Revisión de los principales conceptos. Evaluación de la formación.	Ejercicios prácticos Dinámicas de grupo

Desarrollo del plan de estudios

Día 1 - Sesión Presencial (6h)

Sesión 1 | 1 hora

El formador debe comenzar la sesión con una actividad para romper el hielo con el fin de permitir que los participantes interactúen, identifiquen puntos comunes y fomenten así un entorno seguro para el futuro intercambio de ideas y experiencias. (*Actividad 1* - descrita en el siguiente subcapítulo)

Introducción a metodologías pedagógicas innovadoras

Conviene hacer una breve aproximación al papel que asume la innovación en el transcurso de los diferentes procesos de aprendizaje y también a la importancia de la implementación de metodologías activas, sin relegar, no obstante, a un segundo plano la evaluación de su impacto.
Antes de comenzar, el formador/a puede hacer al grupo la siguiente pregunta:

- Desde su punto de vista, ¿qué puede hacer que el aprendizaje sea más efectivo, significativo y atractivo?
- Para compartir experiencias, el formador/a también puede averiguar si los participantes ya han tenido la oportunidad de aprender algo de una manera diferente a las consideradas tradicionales. Si es así, para saber si esta forma de aprender marcó la diferencia y/o si aportó un valor añadido.

Importancia de la innovación en los procesos de aprendizaje

A lo largo del tiempo, los procesos de educación y aprendizaje han sufrido profundas transformaciones. En el pasado, estos procesos eran simplemente unidireccionales, es decir, el enfoque del aprendizaje se centraba en la transmisión de conocimientos por parte del formador/a y en la recepción pasiva de la información compartida por los participantes. En la actualidad, la realidad es bien diferente: este modelo ya no responde eficazmente a las necesidades de aprendizaje y a las características y demandas de los participantes. De hecho, el mundo está en constante cambio, el acceso a la información se hace simple y generalizado y las habilidades individuales más valoradas se han convertido en otras, a saber, las relacionadas con la capacidad de resolución de problemas, el trabajo en equipo, la adaptabilidad y la resiliencia.

¿Cómo te aseguras de que el aprendizaje se convierta en algo más significativo?

El punto de partida debe ser una apuesta clara por la innovación pedagógica. Innovar no solo significa usar la tecnología o simplemente cambiar la forma y estructura de los diferentes procesos de aprendizaje. Significa, sobre todo, modificar la forma en la que se procesa la transmisión de conocimientos y se facilita el aprendizaje. Por lo tanto, es crucial que se apliquen diferentes metodologías que conviertan al participante en el centro del proceso de aprendizaje, potenciando su participación, el desarrollo del pensamiento crítico y la experimentación.

Dinámica – Preguntas de discusión

- ¿Quién ha participado alguna vez en una formación en la que el formador/a habló durante largos periodos de tiempo sin ningún tipo de interacción? ¿Cómo te hizo sentir esta situación?
- ¿Quién puede compartir una experiencia formativa en la que haya sido posible resolver retos, trabajar en grupo o explorar contenidos de forma práctica? ¿Cómo te hizo sentir esta situación?
- ¿Cuál de las experiencias fue más productiva?

Valor añadido de las metodologías activas

Las metodologías activas son, ante todo, enfoques que sitúan al participante como protagonista de su viaje de descubrimiento y/o consolidación de conocimientos.
Existen diferentes metodologías que se pueden utilizar y adaptar de acuerdo con el contexto y las características de los involucrados, a saber:

- Aprendizaje basado en proyectos: proceso de aprendizaje en el que los participantes desarrollan diferentes actividades basadas en desafíos concretos y se ven impulsados a aplicar diferentes conocimientos/habilidades en lugar de recibir solo conocimientos teóricos.
- Gamificación: se refiere al uso de componentes del juego para hacer que el proceso de aprendizaje y adquisición/consolidación de conocimientos sea más dinámico, motivador y atractivo.
- Aprendizaje colaborativo: aprendizaje que fomenta el trabajo en equipo y el intercambio de ideas/puntos de vista/conocimientos entre los involucrados para que el resultado final sea significativo para todos.
- Aprendizaje experiencial: se basa en el principio de que es más fácil aprender cuando uno experimenta y reflexiona sobre esa misma experiencia.

Dinámica – Preguntas de discusión

- De las metodologías presentadas, ¿ha tenido la oportunidad de probar alguna? Si es así, ¿cómo evalúa esta experiencia?

Realizar una Actividad Reflexiva (*Actividad 2* - descrita en el siguiente subcapítulo)

De hecho, existen diferentes estudios que demuestran que, cuando los participantes participan activamente en los procesos de aprendizaje, son capaces de retener hasta el 80% de la información, mientras que, a través de un enfoque más tradicional, este porcentaje disminuye hasta el 10%. La justificación de esta enorme disparidad se justifica por el hecho de que es posible interactuar, compartir, reflexionar y aplicar conocimientos, los individuos terminan involucrándose emocionalmente en el proceso, lo que hace que el aprendizaje sea algo intrínseco y personalizado.

SESIÓN 2 | 1 hora 30 minutos

Para iniciar el tema de las diferentes metodologías activas, el formador/a debe tener claros los objetivos que se pretenden alcanzar y compartirlos directamente con el grupo. Aclarar que con ello se pretende:

- Profundizar en ciertas metodologías activas que transforman profundamente los procesos de aprendizaje;
- Conocer más a fondo estas metodologías a través de la demostración de ejemplos concretos;
- Desafiar a los participantes para que sean capaces de identificar formas de aplicar estas metodologías a su realidad profesional.

Dinámica – Preguntas de discusión

Antes de comenzar, el formador/a puede hacer al grupo las siguientes preguntas:

- ¿Cómo puede el proceso de aprendizaje ser más efectivo para cada uno de ustedes?
- ¿En un contexto en el que se te presenta toda la información disponible o en el que tienes que buscar soluciones, experimentar y aplicar los conocimientos en la práctica?

Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP)

El aprendizaje basado en proyectos toma como punto de partida la existencia de un reto muy concreto. En lugar de limitarse a absorber conceptos teóricos, los participantes aplican conocimientos sobre algo real y/o simulado, con el fin de, a lo largo del proceso, desarrollar habilidades técnicas y transversales.

Ejemplo práctico:
Piensa en construir un proyecto de vida para un cliente. En lugar de escuchar exclusivamente al formador/a sobre la presentación de los conceptos, principios, etapas inherentes al proceso, los participantes reciben un reto: crear y planificar un proyecto de vida desde cero. Es algo que implica la realización de diferentes tareas: investigación, identificación de personas significativas a involucrar, definición de pasos y objetivos a alcanzar, metodologías de implementación, seguimiento y evaluación. Durante el proceso, es inevitable que se adquieran conocimientos sobre planificación, comunicación y gestión de recursos/medios.

Ventajas de ABP

- Estimula la creatividad y la autonomía.
- Hace que el aprendizaje sea más práctico y significativo.
- Desarrollar un conjunto de habilidades que son muy valiosas en el trabajo actual (trabajo en equipo, gestión del tiempo, resolución de problemas).

Dinámica

Realizar una Dinámica de Grupo (*Actividad 3* - descrita en el siguiente subcapítulo)

Aprendizaje Basado en Problemas (ABPL)

ABPL presupone la demostración de un problema sobre el cual los participantes necesitan desarrollar un plan de intervención inmediato y eficiente. Tiene la idea subyacente de aprender a hacer a través de la investigación, el análisis y la toma de decisiones.

Ejemplo práctico
Los participantes aprenden sobre un caso real: "Un cliente con discapacidad quiere participar en una acción de capacitación que solo se realiza en línea. No cuenta con los recursos para hacerlo y la formación es vital para su carrera profesional. ¿Cómo resolver esta situación?" Los participantes deben investigar, debatir y justificar sus elecciones.

Ventajas del Aprendizaje Basado en Problemas
- Desarrolla el pensamiento crítico y las habilidades analíticas.
- Aumenta la autonomía y la responsabilidad en el proceso de aprendizaje.
- Promueve la colaboración y la comunicación efectiva.

Aprendizaje Personalizado

De hecho, cada individuo tiene ritmos de aprendizaje específicos que son diferentes a los demás, por lo que no existe una estandarización transversal de este proceso. A partir de esta especificidad, el aprendizaje personalizado tiene como foco principal adaptarse a cada participante, permitiéndole elegir qué, cómo y cuándo aprender, en función de sus objetivos y preferencias.

Ejemplo práctico
En un curso de formación asincrónico sobre un tema determinado, un participante puede optar por ver vídeos, leer artículos o realizar ejercicios prácticos, en función de sus intereses y de la forma que considere más eficaz de aprender. Si dominas una serie de contenidos, puedes pasar a aprender contenidos más avanzados, sin tener que seguir un camino preestablecido, rígido y estandarizado.

Ventajas del aprendizaje personalizado
- Respeta el ritmo y los intereses de cada uno.
- Aumenta la motivación y el compromiso.
- Garantiza un aprendizaje más eficaz y adaptado a las necesidades individuales.

Dinámica

Realizar una dinámica individual (*Actividad 4* - descrita en el siguiente subcapítulo)

SESIÓN 3 | 1 hora 30 minutos

Continuando con la exploración de las diferentes metodologías activas, el formador/a debe centrarse en este punto en enfoques fundamentales y complementarios a los ya presentados, a saber: el aprendizaje entre iguales, el aula invertida y la gamificación asociada a la enseñanza híbrida.

Aprendizaje entre pares

El aprendizaje entre pares se basa en la idea de que las personas logran mejores resultados de aprendizaje cuando pueden disfrutar de sus propios espacios que promueven el debate y la clarificación de conceptos entre otros estudiantes. De esta manera, el conocimiento no solo fluye del formador/a a los participantes, sino que permite su libre difusión y la construcción de un pensamiento colectivo entre los propios participantes, creando un entorno colaborativo y participativo.

Estudio de casos
Proponga a los participantes la siguiente situación:

- El grupo se encuentra en un contexto de formación sobre el tema de la comunicación con personas con discapacidad. En lugar de que los participantes se limiten a escuchar las recomendaciones emitidas por el formador/a, se les desafía a trabajar en estos aspectos comunicacionales entre sí, corrigiendo terminologías y enfoques. Al realizar esta actividad, terminan no solo reforzando sus conocimientos, sino también haciendo que el aprendizaje sea más atractivo.

Beneficios del aprendizaje entre pares

- Refuerza la propia comprensión del tema enseñando a otros.
- Mejora las habilidades de comunicación y argumentación.
- Aumenta la confianza y fomenta un entorno de cooperación.

Aula Invertida y Simulación

Nesta abordagem, os/as formandos/as são convidados a explorar os conteúdos a montante da realização da sessão presencial, utilizando para o efeito diferentes recursos como sejam a visualização de vídeos, leitura de textos ou a realização de exercícios. O tempo disponível em contexto de sala é assim utilizado para discussão, resolução de dúvidas e aplicação prática.

Caso prático
Numa formação específica sobre técnicas de posicionamento, mobilização, transferência e transporte, os/as formandos/as assistem, antes da sessão presencial, a vídeos exemplificativos. Durante a formação presencial, experimentam in loco as técnicas estudadas permitindo assim corrigir, dialogar e melhorar as técnicas em contexto real.

Benefícios da Sala de Aula Invertida

- Permite que os/as formandos/as estudem consoante o seu ritmo,
- Liberta o tempo da sessão presencial para a realização de atividades práticas e momentos de esclarecimento de dúvidas;
- Estimula a autonomia e a responsabilidade na aprendizagem.

Dinâmica

Realizar uma Dinâmica de Grupo (*Atividade 5* - descrita no subcapítulo seguinte)

Simulación

En cuanto a la metodología de simulación, su principal objetivo es recrear situaciones para que los participantes tengan la oportunidad de poner en práctica diferentes técnicas, metodologías y/o estrategias garantizando un entorno seguro y controlado. Esta metodología se basa en tres pilares fundamentales

- Inmersión - el participante permanece en un entorno que simula una determinada realidad.
- Interactividad - durante la simulación existe la oportunidad de aplicar diferentes técnicas, metodologías y/o estrategias y tomar decisiones en consecuencia.
- Reflexión - al final de la simulación hay un tiempo específico para analizar en detalle lo sucedido, identificando los puntos de mejora y destacando los más positivos, fomentando así el aprendizaje continuo.

Los métodos pueden incluir simulaciones físicas (maniquíes médicos), simulaciones digitales (software, realidad virtual) o simulaciones basadas en roles (juegos de rol, estudios de casos).

Estudio de casos

Durante la formación, los participantes pueden utilizar un traje de simulación de envejecimiento - GERT. A través de estos trajes, de forma segura, controlada y sin exponerse a situaciones peligrosas, pueden experimentar de primera mano restricciones en las funciones físicas. Por ejemplo: limitación para caminar, flexión de rodillas, temblores, disminución de la fuerza muscular, cambios en el reconocimiento de los sentidos, entre otros. Se convierte en una forma práctica y, sobre todo, empática de sentir por lo que están pasando los demás y comprender las mejores metodologías y estrategias a aplicar.

Beneficios de la simulación

- Práctica en un entorno controlado y seguro;
- Desarrollo del pensamiento crítico y analítico y de la capacidad para resolver problemas;
- Reducción del impacto de los errores;
- Interiorización del aprendizaje práctico.

Gamificación y aprendizaje híbrido

La gamificación, como metodología activa de aprendizaje, permite el uso de elementos del juego, haciendo que la adquisición/consolidación de conocimientos sea más motivadora y atractiva. A su vez, la enseñanza híbrida, al combinar momentos presenciales y online, permite una mayor flexibilidad y personalización de todo el proceso.

Estudio de casos
Durante un curso de formación, los participantes responden a un cuestionario en línea (utilizando las plataformas digitales existentes para este fin, como Kahoot - (https://kahoot.com/) y añaden puntos a su clasificación a medida que responden correctamente a las preguntas formuladas. Al final del cuestionario, los participantes que obtienen el mayor número de puntos son capaces de desbloquear otros niveles más avanzados de conocimiento sobre el tema en cuestión.

En la enseñanza híbrida, la formación se puede diseñar de forma mixta, es decir, con la inclusión de módulos interactivos en línea, seguidos de sesiones presenciales para aclarar dudas y aplicar conocimientos en proyectos prácticos.

Beneficios de la gamificación y el blended learning
- Aumentan la motivación y el compromiso.
- Le permiten personalizar la ruta de aprendizaje.
- Desarrollan autonomía y un sano espíritu competitivo.

Dinámica

RRealizar una dinámica de grupo (*Actividad 6* - descrita en el siguiente subcapítulo)

SESIÓN 4 | 1 hora

Cultura Maker e Design Thinking

Dos metodologías activas complementarias que transforman todo el proceso educativo, utilizando estrategias centradas en los participantes, fomentando el desarrollo de habilidades personales como la creatividad y la resolución de problemas de forma práctica y colaborativa.

Concepto e implementación de la Cultura Maker y el Design Thinking

La Cultura Maker es un tipo de metodología orientada al desarrollo práctico de soluciones, que fomenta la creatividad, el aprendizaje y la experimentación, convirtiéndose así en una de las formas más efectivas de adquirir y/o consolidar conocimientos. Promueve la creación, prueba y mejora de proyectos reales, utilizando diversas herramientas, desde materiales simples, como papel y pegamento, hasta tecnologías más avanzadas, como impresoras 3D y programación.

El Design Thinking, a su vez, es una metodología enfocada en identificar y resolver problemas complejos, siempre teniendo en cuenta el punto de vista del individuo interesado, a través de momentos de lluvia de ideas y enfoques prácticos para la construcción de prototipos. Está estructurado en cinco fases, que se pueden llevar a cabo de forma no trascendente y que incluso pueden darse en paralelo. A saber:

- Empatía: comprensión de la visión general y las necesidades/deseos del individuo.
- Definición del problema: etapa desafiante ya que requiere una interpretación fina de todos los hechos obtenidos en la etapa anterior; Identificar desafíos reales y posibles soluciones.
- Idealización: generación de soluciones creativas; Piensa fuera de la caja, deja que las ideas fluyan libremente y sin prejuicios asociados.
- Prototipos: crear modelos para probar ideas (ejemplos: juegos de rol, una nota adhesiva); algo material, palpable con el que el individuo puede interactuar.
- Testear: experimentar, validar y perfeccionar la solución, desde el punto de vista de su usabilidad.

Son, por tanto, dos enfoques complementarios que promueven simultáneamente el pensamiento crítico, la autonomía y la colaboración.

Dinámica

Realizar una dinámica de grupo (*Actividad 7* - descrita en el siguiente subcapítulo)

SESIÓN 5 | 1 hora

Realidad Virtual (RV), Realidad Aumentada (RA) y Coproducción

Esta sesión debe ser esencialmente interactiva, con demostraciones prácticas y experimentación de diferentes herramientas digitales. Su principal objetivo es que, al final de la misma, los participantes comprendan cómo se pueden aplicar estas tecnologías en diferentes contextos de aprendizaje y cómo ellos mismos pueden convertirse en coproductores de sus conocimientos.

Herramientas digitales e interactivas

En la actualidad, existen numerosas herramientas digitales que permiten la creación de contenidos interactivos, así como la personalización de todo el proceso de aprendizaje, haciéndolo más intuitivo, significativo y ajustado a las necesidades de cada individuo.

Ejemplos de herramientas

- Plataformas de aprendizaje colaborativo: Google Classroom, Padlet (https://padlet.com/), Miro (https://miro.com/pt/).
- Softwares de RV e RA – CoSpaces (https://www.cospaces.io/), Google Expeditions (https://artsandculture.google.com/project/expeditions), Merge Cube (https://mergeedu.com/?cr=4959).

Realidad Virtual y Aumentada aplicada a los procesos de aprendizaje

La realidad virtual permite a sus usuarios ingresar a entornos inmersivos, lo que les permite explorar contenido de una manera sensorial y atractiva. Tenemos como ejemplo las visitas a sitios históricos o la realización de actividades físicas extremas sin la existencia asociada de riesgos reales. La RA, a su vez, superpone elementos digitales al mundo real, lo que permite ver modelos 3D de objetos o incluso interactuar con información adicional a través de dispositivos móviles, por ejemplo.

Casos de estudio

- Ciencia: posibilidad de simular reacciones químicas sin la necesidad de estar en un contexto real de laboratorio.
- Historia: revivir momentos históricos a través de experiencias inmersivas.
- Salud: realizar procedimientos médicos y/o quirúrgicos sin ningún riesgo para la vida de los pacientes.
- Ingeniería: manejo de modelos 3D de edificios antes de su ejecución real.

Dinámica

Realizar una Demostración Práctica (*Actividad 8* - descrita en el siguiente subcapítulo)

El papel de los participantes/as en la coproducción de conocimiento

El concepto de coproducción valora el papel de los individuos como agentes activos en las diferentes etapas de los procesos de aprendizaje. Por lo tanto, es pertinente demostrar a través de ejemplos claros cómo los participantes/as pueden convertirse en coproductores de sus conocimientos. Pueden y deben hacerlo:

- Creación de contenido digital (videos, podcasts, presentaciones interactivas).
- Desarrollar proyectos colaborativos utilizando las herramientas digitales existentes.
- Compartir conocimientos entre pares, contribuyendo al aprendizaje colectivo.

Dinámica

Realizar una actividad de construcción colaborativa (*Actividad 9* - descrita en el siguiente subcapítulo)

Conclusión y reflexión final

A lo largo de esta sesión, hubo la oportunidad de explorar diferentes metodologías activas que demostraron inequívocamente su poder para transformar la enseñanza y el aprendizaje. Cada una de estas metodologías demostró, per se, diferentes valores añadidos, así como características de alto potencial como el hecho de la adaptabilidad a diferentes contextos y públicos objetivo.

Por último, el formador/a puede pedir a cada participante que responda a la siguiente pregunta:

- ¿Cuál de estas metodologías parece más probable que se implemente en tu contexto personal y/o profesional?

En resumen, es importante reiterar a los participantes que la implementación de metodologías innovadoras en un contexto de aprendizaje no es simplemente una opción, es un paso decisivo para hacer que el conocimiento sea más accesible, dinámico y significativo.

Día 2 - Sesión sincrónica y asincrónica (3h)

SSESIÓN 6 | Sesión sincrónica | 1 hora 30 minutos

El formador/a debe dar la bienvenida a los participantes y, con el fin de acelerar la reanudación de la formación, puede jugar a un juego interactivo en línea. (*Actividad 10* - descrita en el siguiente subcapítulo)

Storytelling y Mindfulness en los procesos de aprendizaje

La forma en que cada individuo aprende está profundamente relacionada con la forma en que siente, reconoce e identifica con los contenidos enseñados. Dos enfoques poderosos para mejorar el aprendizaje son la narración de historias, que utiliza la narración para captar la atención y estimular la participación, y la atención plena, que ayuda a mejorar el enfoque y la retención de información.

Narración de historias: el poder de las historias en el proceso de aprendizaje

Las historias siempre se han utilizado para transmitir conocimientos, dar forma a ideas, unir generaciones. En los procesos de aprendizaje, la narración de historias permite la transformación de conceptos abstractos en narrativas atractivas, simplificando la comprensión y la memorización.

Valor añadido

- Capta la atención: el cerebro responde mejor a las historias que a los hechos aislados; La trama excita y mantiene la atención, promoviendo la interiorización del conocimiento.
- Crea conexiones emocionales: cuando el individuo siente emocionalmente lo que se está transmitiendo, la retención de información se intensifica automáticamente.
- Facilita el aprendizaje: al estructurar los contenidos, la enseñanza en una historia los hace más claros e intuitivos.

Ejemplo de aplicación

Un/a formador/a puede explicar las experiencias de discriminación por parte de las personas con discapacidad(es) y enumerar cómo esta situación puede ser perjudicial desde el punto de vista del cumplimiento de sus derechos como ciudadano. Sin embargo, sería más efectivo si invitara a alguien a informar sobre un evento real en persona, permitiendo así que los participantes se involucren emocionalmente y comprendan mejor el impacto de lo que sucedió.

Mindfulness – Mindfulness para mejorar el proceso de aprendizaje

Mindfulness significa atención plena. Es la conciencia y la práctica del individuo de enfocarse en el momento presente de manera consciente, intencional y sin juicio. Numerosos estudios demuestran que esta técnica, independientemente del contexto de aplicación o de las características de los individuos, mejora la concentración, reduce el estrés y aumenta la capacidad de aprendizaje.

Beneficios del Mindfulness

- Mejora la atención: reduce las distracciones, aumenta la capacidad de concentración y facilita la asimilación de la información.
- Disminuye la ansiedad: ayuda a controlar el estrés y mejora el estado de ánimo.
- Aumenta la creatividad: permite que la mente funcione de manera más fluida y abierta, al mismo tiempo que fomenta las habilidades de regulación emocional.

Ejemplo de aplicación
Antes de la realización real de un momento clave que se sabe de antemano que desencadena sentimientos de ansiedad o estrés adicional, las personas pueden y deben practicar la respiración consciente durante dos minutos para calmar la mente y enfocar la atención.

Dinámica – Preguntas de discusión

- ¿Cómo puedes integrar pequeños momentos de atención plena en tu rutina de aprendizaje o trabajo?
- ¿Qué cambia cuando aprendemos con más atención y con menos estrés?

Realizar un Ejercicio Práctico (Actividad 11 - descrita en el siguiente subcapítulo)

SESIÓN 7 | Sesión asincrónica | 1 hora

Creación de un plan de sesión: trabajo realizado de forma asincrónica

Después de presentar las diversas metodologías activas y estrategias pedagógicas innovadoras, el formador/a debe pedir a los participantes que realicen un trabajo que demuestre de manera inequívoca la aplicación de los conocimientos obtenidos. Por lo tanto, en pequeños grupos o individualmente, los participantes deben desarrollar un plan de sesiones de formación, utilizando una de las metodologías presentadas anteriormente. El objetivo es estructurar un plan que sea interactivo, atractivo y alineado con los principios del aprendizaje activo.

Pautas para desarrollar un Plan de Sesión

Cada participante o grupo debe preparar un plan de sesión, considerando los siguientes pasos:
Paso 1: Elegir la metodología más adecuada, como:

- Aprendizaje basado en proyectos: diseñe una sesión en la que los participantes deben crear algo práctico.

- Aula invertida: desarrolle una estrategia que permita a los participantes explorar el contenido antes de la sesión presencial.
- Aprendizaje entre pares: estructura una sesión en la que los participantes enseñan algo concreto a los demás.

Paso 2: Definir el público objetivo y los objetivos, identificando claramente los siguientes elementos:
- Formación de los principales destinatarios
- Objetivos a alcanzar (lo que los participantes deben aprender o desarrollar)

Paso 3: Estructurar la sesión con la siguiente metodología:
- Introducción: explique cómo captar la atención de los participantes y contextualizar el tema a tratar.
- Desarrollo: descripción de las actividades que se van a implementar, las metodologías de participación e interacción y los recursos necesarios que se van a asignar a la sesión.
- Cierre: metodología para consolidar y evaluar el conocimiento.

Paso 4: Entregar el trabajo realizado, por correo electrónico o a través de la plataforma de e-learning utilizada durante esta formación.

Después de la entrega y el análisis realizado, cada grupo y/o participante recibirá una retroalimentación por parte del capacitador, con consideraciones y sugerencias para mejorar.

CLAUSURA | Sesión sincrónica | 30 minuutos

Reflexión, evaluación y conclusiones

Después de explorar los diversos conceptos y metodologías, es crucial promover un espacio de reflexión y evaluación del impacto en la formación brindada.
Por lo tanto, se debe crear un momento interactivo y práctico, fomentando la participación activa de los participantes para el análisis de los principales contenidos tratados, así como cómo se pueden trasladar al contexto específico de cada uno.

Revisión de los conceptos clave tratados

Para empezar, se debe realizar una breve revisión de los temas trabajados. El objetivo es reforzar los puntos clave y conseguir que los participantes finalicen este momento formativo con una visión clara de lo presentado.

Dinámica

Realizar un Ejercicio Práctico (*Actividad 12* - descrita en el siguiente subcapítulo)

Evaluación de la formación

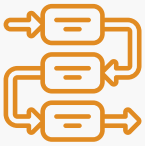
La evaluación es un paso esencial para medir el impacto del aprendizaje e identificar oportunidades de mejora. Propuesta de preguntas para la reflexión:

- ¿Qué fue lo más útil para mí en esta capacitación?
- ¿Qué cambios puedo aplicar a mi práctica diaria?
- ¿En qué temas te gustaría profundizar en el futuro?

Por último, se invita a cada participante a compartir con el grupo una palabra o frase que resuma su experiencia en la formación.

Finalice la sesión reiterando que el proceso de adquisición de conocimientos no puede ni termina con la finalización de este primer módulo. Por el contrario, es solo el punto de partida para la identificación y aplicación del conocimiento en un contexto personal y/o profesional. Lo más importante es reflexionar sobre cómo cada uno de los involucrados en este camino afirmativo puede integrar estos aprendizajes en la práctica diaria y promover procesos de mejora continua.

Metodologías de aprendizaje



- Método expositivo e interactivo: presentación de contenidos asociados a espacios de reflexión y debate;
- Aprendizaje Basado en Proyectos: actividades aplicadas a la realidad de los participantes;
- Demostraciones prácticas: exploración de herramientas y dinámicas innovadoras;
- Coproducción: dinámicas grupales de discusión y análisis de metodologías;
- Gamificación: Aplicación de cuestionarios y retos para reforzar conocimientos.

Recursos

- Ordenador y proyector
- Presentación multimedia (ppt, prezi, sway, videos, tutoriales)
- Herramientas de gamificación (por ejemplo, Kahoot)

Evaluación

- Observación de la participación de los participantes durante la sesión;
- Reflexión final del grupo sobre la aplicabilidad de las metodologías;
- Cuestionario de evaluación del módulo.

Actividades

Atividad 1 – Rompehielos: Bingo Humano

- Objetivo: estimular el contacto entre los participantes, descubrir intereses y experiencias comunes, crear un entorno que facilite el aprendizaje y el intercambio de ideas
- Material: una cuadrícula de bingo humana impresa y entregada a cada aprendiz (hoja A4), bolígrafos o lápices para cada aprendiz.
- Cuadrícula de Bingo Humano: La cuadrícula contiene frases específicas en cada columna. Por ejemplo: he visitado más de tres países, tengo mascota, no sé andar en bicicleta, le tengo miedo a las alturas, vine muy motivado para venir a esta capacitación, entre otras frases.
- Desarrollo: Dar un tiempo específico para realizar el ejercicio. Cada aprendiz circula libremente por la sala y trata de encontrar a otro aprendiz que se identifique con una de las frases de la cuadrícula y cuando se encuentre con alguien debe señalar en la columna respectiva el nombre de esa persona. Debes continuar el juego con el descubrimiento de otro aprendiz que se identifique con otra oración. El objetivo es completar una fila, una columna o incluso toda la cuadrícula (dependiendo del tiempo disponible). Cuando consigas hacer una fila o columna, el participante debe decir en voz alta ROW y continuar el juego hasta que puedas hacer BINGO.
- Reflexión: Pida a los participantes su opinión sobre lo que les pareció interesante, si hay puntos de convergencia con otros colegas, si hubo alguna respuesta sorprendente, entre otros.

Actividad 2 – Actividad reflexiva

Divida a los participantes en pequeños grupos y proponga un momento de reflexión sobre las siguientes preguntas:

- ¿Cuál ha sido la experiencia de aprendizaje más notable que has tenido?
- ¿Cómo puedes aplicar metodologías activas en tu contexto profesional?
- ¿Cuáles son los principales desafíos que ve en la implementación de estas metodologías? ¿Cómo pueden superarlos?

Después de una breve discusión, cada grupo debe compartir sus conclusiones.

Actividad 3 – Dinámicas de grupo

Divida a los participantes en pequeños grupos para pensar en un proyecto que se pueda aplicar en su respectiva área profesional. A cada grupo se le deben hacer las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es el tema del proyecto?
- ¿Qué conocimientos y habilidades necesitarías desarrollar?
- ¿Qué retos pueden surgir y cómo resolverlos?

Después de una breve discusión, cada grupo debe compartir sus conclusiones.

Actividad 4 – Dinámicas individuales

Durante esta actividad, cada participante primero reflexiona individualmente, y luego comparte con el grupo, sus ideas sobre las siguientes preguntas:

- ¿Qué metodología activa se adapta mejor a tu perfil?
- ¿Qué impacto crees que podría tener en tu motivación y rendimiento funcional?
- ¿Cómo aplicarías el aprendizaje personalizado en tu contexto profesional específico?

Actividad 5 – Dinámicas de grupo
Los participantes serán divididos en pequeños grupos y el formador/a simula que la sesión actual se llevó a cabo utilizando la metodología de sala invertida. Pida al grupo que imagine haber recibido previamente un video/artículo sobre técnicas de posicionamiento, movilización, transferencia y transporte, y en consecuencia, identifique lo que les gustaría discutir en el contexto del aula. Después de una breve discusión, cada grupo debe compartir sus conclusiones.

Actividad 6 – Dinámicas de grupo
Dividir los participantes en grupos pequeños y pida que cada grupo elabora tres preguntas relacionadas con los temas explorados durante la formación (metodologías didácticas interactivas).

- Las preguntas se entregan al formador/a y, cuando se plantean oralmente, cada grupo intenta responder primero y correctamente.
- El grupo que acierte la mayor cantidad de preguntas recibe una recompensa: una barra de chocolate, por ejemplo.
- Al final del juego, se debe promover un espacio de reflexión conjunta sobre los siguientes temas:
- ¿Cómo te sentiste cuando aprendiste de esta manera? ¿En qué se diferenciaba esta actividad de un ejercicio tradicional?

Actividad 7 – Dinámicas de grupo
Dividir los participantes en pequeños grupos y pídales que reflexionen entre ellos sobre las siguientes preguntas:

- ¿Alguno de vosotros ha participado alguna vez en un proyecto en el que tuvierais que crear algo desde cero?
- ¿Cómo fue esta experiencia?
- ¿Qué aprendiste?

Parte práctica: Estrategias de Design Thinking
El formador/a debe desafiar a los grupos previamente constituidos a desarrollar una solución innovadora a un problema existente. Pasos para realizar la actividad:

- Elegir un problema real – ejemplo: ¿cómo trabajar la autonomía de un usuario con discapacidad intelectual?
- Generar ideas: cada grupo hace una lluvia de ideas rápidamente sobre las posibles soluciones.
- Presentación: cada grupo explica sus ideas al resto del grupo.

Después de las presentaciones, se debe promover un espacio de discusión conjunta sobre:

- ¿Cuáles son las soluciones más viables e innovadoras?
- ¿Cómo se puede aplicar esta estrategia en otros contextos?

Actividad 8 – Demostración práctica
Con el fin de comprender realmente el impacto de las herramientas interactivas, se debe invitar a cada participante a probar una aplicación específica.

- Exploración de un entorno virtual: utilizar, si es posible, una herramienta de realidad virtual o un recorrido virtual; De este modo, los participantes marcan la "presencia" en un espacio e identifican la información relevante.
- Creación de contenidos en conjunto: utilizando un muro digital (ejemplo: Padlet), cada grupo comparte sus principales hallazgos, reflexiona sobre las ventajas y los desafíos de la tecnología como facilitadora del aprendizaje.

Actividad 9 – Construcción colaborativa
Dividir los participantes en grupos pequeños. Pedir a cada grupo que cree un contenido digital corto (por ejemplo: un mini video, una presentación interactiva o un esquema en Padlet) y que haga una presentación al grupo.

Actividad 10 – Elige una rueda https://pickerwheel.com/
Sitio gratuito que te permite crear ruletas personalizadas (como las ruedas de la suerte) para elegir nombres, temas, premios u opciones aleatorias. Tienes que acceder a la web y en el campo "Añadir aquí los elementos de tu lista", escribir los nombres de los participantes o las opciones que quieres incluir. A continuación, tendrás que personalizar la rueda, cambiando los colores, el tamaño del texto y los efectos de sonido. Debes compartirlo en la pantalla del navegador para que todos vean la rueda y hacer clic en "Girar" para girar la rueda y elegir a alguien y la pregunta correspondiente.Sugerencia: Promueva el intercambio de experiencias individuales sobre los temas tratados hasta ahora.

Actividad 11 – Ejercicio práctico de mindfulness
Ejercicio de experimentación mindfulness. Pedir a los participantes que:
- Siéntate cómodamente y cierra los ojos.
- Respira profundamente y concéntrate solo en la respiración y los movimientos que hace el cuerpo.
- Escucha los pensamientos que surgen sin quedar atrapado en ellos y dejarlos fluir.

Después de dos minutos, pídales que abran los ojos y compartan:
- ¿Cómo se sintieron? ¿Notaste alguna diferencia (concentración/tranquilidad)?

Actividad 12 - Resumen colaborativo
Dividir los participantes en pequeños grupos (salas virtuales) y cada grupo debe acceder a un muro digital (por ejemplo, Miro) donde deben enumerar:
- 3 ideas principales que consideran fundamentales sobre los conocimientos adquiridos
- Dos aplicaciones prácticas de las metodologías en un contexto profesional y/o personal.
- Una pregunta o un reto que todavía les gustaría discutir.

Después de una breve discusión, cada grupo debe compartir sus conclusiones.

MÓDULO 2

Nuevas tecnologías aplicadas a la formación

MÓDULO 2

Nuevas tecnologías aplicadas a la formación

Objetivos

Los principales objetivos de esta sesión son:

- Demostrar la importancia de las nuevas tecnologías en los contextos de aprendizaje;
- Presentar diferentes tecnologías y su aplicación;
- Compartir estrategias que favorezcan el aprendizaje activo y personalizado;
- Conocer diferentes tecnologías que potencian los procesos de aprendizaje;
- Desarrollar habilidades para el uso de plataformas y herramientas digitales en diferentes contextos formativos.

Competencias a adquirir

Se pretende que los participantes, después de asistir a este módulo, sean capaces de:

- Identificar diferentes herramientas tecnológicas para apoyar el aprendizaje;
- Capacidad para utilizar plataformas de enseñanza en línea y MOOC;
- Crear entornos formativos más participativos, dinámicos e inclusivos.
- Adaptar las diferentes metodologías al contexto y necesidades de los participantes.

Temario

- Marco temático: nuevas tecnologías aplicadas a la formación
- Inteligencia artificial y aprendizaje adaptativo
- Microlearning y personalización del aprendizaje
- Chatboots y asistentes virtuales
- Plataforma de e-learning interactivas
- Plataformas de enseñanza en línea y MOOC
- Vídeo learning e Podcasts
- Computación en la nube y colaboración en línea

Estructura y tiempo de formación

DÍA	TIPOLOGÍA	SESIÓN	DURACIÓN	CONTENIDO	MÉTODOS
1	Sesión presencial	S1	1h	Introducción a las Nuevas Tecnologías. Evolución de las tecnologías en el proceso de aprendizaje. Ventajas y retos de la formación en un contexto digital.	Exposición interactiva Dinámicas de grupo
		S2	2h	Exploración de Tecnologías. Inteligencia Artificial y aprendizaje adaptativo. Microlearning y personalización de la enseñanza. Chatbots y asistentes virtuales.	Presentación de casos prácticos Dinámicas de grupo
		S3	2h	Plataformas interactivas de e-learning. MOOCs y enseñanza online. Estrategias para optimizar el aprendizaje digital.	Demostración práctica Dinámicas de grupo
		S4	1h	Aprendizaje de video y podcasts. Creación y uso de contenido. Mejores prácticas en la producción de video. Desarrollo de podcasts.	Dinámicas de grupo
2	Sesión síncrona	S5	1h30m	Computación en la nube y colaboración en línea. Uso de almacenamiento en la nube e intercambio de contenidos. Herramientas de aprendizaje basadas en la coproducción y el trabajo remoto. Seguridad y privacidad.	Ejercicios interactivos Dinámicas de grupo
	Sesión asincrónica	S6	1h	Creación de un Plan de Sesión. Desarrollo de un plan utilizando herramientas digitales.	Trabajos prácticos Feedback
	Sesión síncrona	Clausura	30m	Reflexión, Evaluación y Conclusiones Revisión de los principales conceptos abordados. Evaluación de la formación.	Debate final Cuestionario de evaluación

Desarrollo del plan de estudios

Día 1 - Sesión Presencial (6h)

Sesión 1 | 1 hora

Introducción a las nuevas tecnologías en el contexto del aprendizaje

El cambio tecnológico ha desempeñado un papel clave en la transformación de la educación y la formación. Las nuevas herramientas digitales permiten acceder a recursos innovadores que han hecho que los procesos de aprendizaje sean más dinámicos, accesibles e interactivos. Sin embargo, la inclusión de estas herramientas en la formación también presenta desafíos, ya que requiere adaptación tanto por parte de los/as formadores/as como de los participantes.

Evolución de las Tecnologías en el proceso de aprendizaje

La forma en que aprendemos ha sufrido cambios importantes a lo largo del tiempo. Si hace unas décadas el aprendizaje se basaba casi exclusivamente en la transmisión oral y escrita de conocimientos, hoy tenemos a nuestra disposición un amplio abanico de tecnologías que permiten una enseñanza más interactiva, colaborativa y personalizada.

La evolución de la educación

- Pizarra y tiza: durante mucho tiempo, la enseñanza era esencialmente expositiva, y el formador/a transmitía el contenido de forma unilateral, utilizando únicamente materiales escritos, conferencias y explicaciones.
- Retroproyectores y láminas de acetato – Una de las primeras evoluciones "tecnológicas" fue, sin duda, la aparición de los retroproyectores y las láminas de acetato, que permitían organizar el contenido de una forma más atractiva y así facilitar su presentación, además de captar la atención de los participantes.
- Ordenadores e Internet – Con la creación de las computadoras, la masificación de las computadoras personales y la construcción de un repositorio global de información, el acceso a ella se ha convertido en una rutina. Surgieron las primeras bibliotecas digitales, los foros de discusión y los primeros cursos de aprendizaje en línea.
- Plataformas de aprendizaje a distancia: herramientas como Moodle y Google Classroom han permitido la creación de entornos virtuales de aprendizaje, donde los participantes pueden acceder a contenidos, realizar ejercicios e interactuar con formadores/as y compañeros.
- Inteligencia Artificial y Realidad Virtual – Las nuevas tendencias incluyen la personalización del aprendizaje, las experiencias inmersivas e interactivas, como las simulaciones y los entornos de realidad virtual.

Dinámica – Preguntas de discusión

- Debido a la masificación de las nuevas tecnologías, ¿qué cambios has experimentado en tus trayectorias de aprendizaje?

Ventajas y retos de la formación en un contexto digital

La inclusión de diferentes tecnologías digitales en los contextos formativos ha permitido, sin duda, la adquisición de numerosos beneficios. Sin embargo, como es de esperar, también desencadenó la aparición de una serie de desafíos clave que requieren una adaptación continua por parte de todas las partes interesadas en el proceso.

Ventajas

- Accesibilidad y flexibilidad – Con el uso generalizado de las diversas plataformas digitales, la formación ya no se limita a espacios físicos y/o temporales. De hecho, se puede llevar a cabo en cualquier lugar y en cualquier momento, lo que permite a los participantes participar y aprender de acuerdo con su propio ritmo e interés.
- Personalización del aprendizaje: la inteligencia artificial (IA) y las plataformas adaptativas, a su vez, representan herramientas flexibles que se ajustan fácilmente al nivel de conocimiento, las características y las necesidades individuales de cada participante.
- Interactividad y participación: los videos, cuestionarios y juegos en línea son herramientas dinámicas e interactivas que hacen que los procesos de aprendizaje sean más estimulantes y, en consecuencia, promueven un mayor compromiso y entrega por parte de los participantes durante todo el proceso.
- Colaboración y aprendizaje colectivo: ejemplos son las herramientas de foros, chats y salas de videoconferencia, ya que facilitan el intercambio de conocimientos y la construcción colectiva de conocimientos.
- Retroalimentación y seguimiento en tiempo real: uno de los beneficios más importantes del proceso de formación y aprendizaje; Los/as formadores/as pueden seguir la evolución de los participantes en tiempo real mediante métricas y evaluaciones mecanizadas. Por lo tanto, permite la ejecución de intervenciones más específicas y llevadas a cabo de manera oportuna hacia la mejora continua para la adquisición y/o consolidación de conocimientos.

Desafíos clave

- Falta de interacción humana: si bien las plataformas digitales facilitan la comunicación, el contacto cara a cara sigue siendo clave para construir relaciones interpersonales y desarrollar habilidades blandas.
- Distracciones y gestión del tiempo: en un contexto digital, los participantes están mucho más expuestos a estímulos adicionales y continuos (redes sociales, correos electrónicos, notificaciones), lo que puede terminar comprometiendo el enfoque y los resultados que se deben lograr con la capacitación.
- El acceso a la tecnología y la adquisición/consolidación de competencias digitales: de hecho, no todos los participantes potenciales están equipados con el equipo necesario y/o tienen conexiones a Internet de forma continua y de calidad. Además, aunque el uso de herramientas digitales está muy extendido, no todo el mundo tiene las habilidades digitales necesarias para utilizar estas herramientas de forma eficaz.
- Formación continua de formadores/as: debido a que la tecnología está en constante cambio, los/as formadores/as que desarrollan su actividad en un contexto de enseñanza y aprendizaje necesitan buscar e invertir recurrentemente en una formación que les permita conocer, utilizar y adaptar, de forma eficaz y pedagógica, estas nuevas herramientas.

Dinámica – Preguntas de discusión

- ¿Cuáles son los mayores retos a los que te has enfrentado a la hora de utilizar las nuevas tecnologías digitales para la enseñanza y el aprendizaje?

Sesión 2 | 2 horas

Explotación de las tecnologías en el contexto de la formación

La evolución tecnológica ha influido significativamente en los procesos de enseñanza y aprendizaje. La Inteligencia Artificial (IA), el microaprendizaje y los chatbots son ejemplos de innovación que transforman profundamente la forma en que los participantes presentan y asimilan los contenidos. El objetivo de esta sesión es comprender cómo se pueden integrar estas tecnologías en los diferentes procesos formativos con el fin de potenciar el aprendizaje y la participación de los participantes.

Inteligencia Artificial y Aprendizaje Adaptativo

De hecho, la IA está revolucionando todo el proceso educativo formal, no formal e informal al permitir que el aprendizaje se convierta en algo fácilmente personalizable y con resultados más efectivos. Una de las grandes aportaciones es, sin duda, el aprendizaje adaptativo, ya que permite adaptar los contenidos impartidos al nivel de conocimientos y necesidades de cada participante.

¿Cómo funciona el aprendizaje adaptativo?

A través de la IA, las plataformas digitales pueden:

- Supervisar el rendimiento de los participantes en tiempo real.
- Identificar dificultades y ajustar los contenidos en función de los niveles de conocimiento y evolución de cada participante.
- Sugerir materiales de apoyo personalizados.
- Crear rutas de aprendizaje diferenciadas para cada usuario.

Casos de estudio

- Duolingo (https://pt.duolingo.com/): sitio web y aplicación móvil que permite el aprendizaje de diferentes idiomas; utiliza un enfoque específico que mide el rendimiento de los usuarios ajustando las actividades de acuerdo con el nivel del usuario, reforzando el contenido que ha sido menos asimilado.
- Khan Academy (https://pt-pt.khanacademy.org/): plataforma de aprendizaje cuyo principal objetivo es proporcionar conocimiento de calidad y libre a todas las partes interesadas; permite una enseñanza personalizada sugiriendo ejercicios basados en el desempeño de cada individuo.
- Coursera (https://www.coursera.org/) y Udemy (https://www.udemy.com/pt/): plataformas de aprendizaje que han establecido alianzas confiables con diferentes universidades y ofrecen la oportunidad de asistir a diferentes cursos y especializaciones de forma gratuita; son sistemas que recomiendan cursos y módulos basados en el historial e intereses del usuario, permitiendo adicionalmente la interacción con otros participantes en el curso/especialización asistido.

Dinámica – Preguntas de discusión

- ¿Conoces o has utilizado alguna de estas plataformas u otras que tengan las mismas características - adaptación de contenidos al nivel de conocimiento?
- ¿Cómo valoras esta experiencia?

Microlearning y personalización de la enseñanza

El microlearning es un tipo de enfoque de enseñanza que divide todo el temario a impartir en pequeñas unidades de aprendizaje, centradas en la agilidad y el uso de un lenguaje sencillo, facilitando así la asimilación y retención de conocimientos. Es una estrategia especialmente eficaz en contextos de formación continua y digital.

Características do Microlearning

- Concisión: sesiones cortas y directas (de 3 a 10 minutos por módulo).
- Interactividad: contenido dinámico y atractivo que apela a la participación del participante (videos, cuestionarios, infografías dinámicas).
- Enfoque: el contenido está claramente definido y adecuadamente relacionado con un concepto, tarea y/o competencia.
- Accesibilidad: se puede utilizar en cualquier tipo de dispositivo (teléfono móvil, tableta, ordenador) y con contenidos que utilicen un tipo de lenguaje sencillo de leer y entender.
- Personalización: posibilidad de aprender al ritmo del participante teniendo en cuenta sus niveles de conocimiento, preferencias de aprendizaje, intereses y disponibilidad.

Ejemplos de aplicación

- Entidades que utilizan vídeos cortos para formar equipos.
- Plataformas (LinkedIn Learning) que proporcionan módulos de aprendizaje rápido.
- Cursos online que combinan vídeos cortos con ejercicios interactivos.

Beneficios del Microlearning

- Agilidad en el proceso de aprendizaje: permite la adquisición de conocimientos de forma continua y flexible
- Su característica de flexibilidad permite la actualización continua de los contenidos, adaptándolos, si es necesario, a las necesidades más urgentes, permitiendo así eliminar, añadir y/o sustituir contenidos sin comprometer el proceso de aprendizaje.
- Reduce la carga cognitiva tradicionalmente asociada a los procesos de aprendizaje, mejorando así la retención de información.

Dinámica – Preguntas de discusión

- ¿Cómo prefieren aprender?
- ¿A través de sesiones cortas diluidas en el espacio y el tiempo o con la presentación de contenidos extensos realizados de una sola vez?

Chatbots y asistentes virtuales en formación

Los chatbots y los asistentes virtuales están cada vez más presentes en las tareas cotidianas, como las compras online de bienes y servicios, pero la educación y la formación tampoco son una excepción. Son softwares, debidamente parametrizados, que ofrecen soporte inmediato y personalizan la experiencia del usuario.

¿Qué son y cómo funcionan?
Se trata de programas basados en sistemas de inteligencia artificial capaces de llevar a cabo conversaciones fluidas, en tiempo real, ya sea que se ejecuten a través de texto o voz. Están configurados para responder preguntas directamente, proporcionar información y ayudar en el proceso de aprendizaje.

Ejemplos de aplicación en educación

- Chatbots de apoyo al estudiante: un ejemplo son las universidades que utilizan chatbots para responder preguntas sobre diferentes temas como horarios de enseñanza, materias, recursos, registro, entre otros.
- Tutoriales interactivos: asistentes como DeepSeek, Claude, Gemini, CoPilot ayudan a aclarar dudas sobre numerosos temas, incluido el contenido educativo.
- Corrección y retroalimentación automáticas: herramientas que corrigen ejercicios y brindan sugerencias para mejorar en tiempo real.

Ventajas de los chatbots en la formación

- Hace que los procesos sean más ágiles, en términos de accesibilidad e interactividad.
- Disponibilidad las 24 horas del día, los 7 días de la semana para responder preguntas.
- Personalización de la experiencia de aprendizaje.
- Feedback inmediato para los participantes.
- Reducción de la carga de trabajo del formador/a.

Dinámica – Preguntas de discusión

- ¿Crees que un chatbot puede sustituir a un/a formador/a en determinadas tareas?
- ¿En qué situaciones crees que podría ser útil?

Sesión 3 | 2 horas

Las plataformas interactivas de e-learning, los MOOCs (Massive Open Online Courses) y las diversas estrategias existentes para optimizar el aprendizaje digital son elementos fundamentales para todos aquellos que quieran sacar el máximo provecho de las tecnologías.

Plataformas de E-learning Interativas

Las plataformas de e-learning son entornos virtuales de aprendizaje que reúnen contenidos educativos, actividades interactivas, foros de debate y evaluaciones. Son fundamentales para la formación digital, ya que permiten un seguimiento personalizado y una mayor flexibilidad en el proceso de adquisición y/o consolidación de conocimientos.

Características de las plataformas de e-learning

- Acceso a contenidos digitales en diferentes formatos (video, audio, texto, cuestionarios).
- Posibilidad de interacción entre los participantes y los/as formadores/as mediante el uso de foros de discusión/intercambio y chats.
- Evaluación en tiempo real y emisión automática de certificados.
- Proceso de aprendizaje personalizado, ya que se desarrolla al ritmo del usuario.

Ejemplos de Plataformas de E-learning

- Moodle: entorno de aprendizaje modular y dinámico; sistema libre, con un diseño dinámico y entornos de aprendizaje híbridos; La plataforma más utilizada por universidades y empresas para la formación inicial/continua.
- Google Classroom: permite la creación de clases virtuales, la entrega de trabajos y el intercambio de materiales; Un sistema que promueve el aprendizaje colaborativo, fomenta la comunicación entre los participantes y los/as formadores/as.

Demostración práctica

- Se debe conceder a los participantes un periodo de tiempo determinado para que puedan acceder libremente a una de estas plataformas de e-learning y explorar sus principales funcionalidades

Dinámica – Preguntas de discusión

- ¿Has utilizado alguna de estas plataformas?
- ¿Qué consideras esencial para tener una experiencia de aprendizaje en línea efectiva?

MOOCs y Enseñanza Online

Los MOOC (Massive Open Online Courses) son cursos abiertos y de acceso generalizado, a menudo ofrecidos por universidades de alto perfil y otras entidades/organizaciones del sector de la educación y la formación. Se trata de cursos que tienen como objetivo ofrecer a un público amplio la oportunidad de ampliar sus conocimientos a través de un proceso de coproducción.

Ventajas de los MOOCs

- Democratización del conocimiento
- Acceso a contenido de alta calidad de forma gratuita o a un costo reducido.
- Uso de metodologías activas de aprendizaje.
- Posibilidad de obtener certificados reconocidos internacionalmente.
- Diversidad de temas y áreas de conocimiento.

Ejemplos de MOOCs

- edX (https://www.edx.org/) – plataforma creada por el MIT – Instituto Tecnológico de Massachusetts y la Universidad de Harvard, con cursos gratuitos en diversas áreas como programación de computadoras, liderazgo, inteligencia artificial, estadística, entre otras.
- FutureLearn (https://www.futurelearn.com/) – plataforma europea de cursos interactivos
- Udacity (https://www.udacity.com/) – plataforma enfocada en cursos de tecnología y programación.

Demostración práctica

- A los participantes se les debe conceder un tiempo predeterminado para que puedan acceder libremente a una de estas plataformas y analizar cómo funciona la estructura de un curso.

Dinámica – Preguntas de discusión

- ¿Consideras que los MOOC pueden sustituir a la formación tradicional o que son complementarios?
- ¿Qué ventajas y retos encuentras en este modelo de enseñanza?

Estrategias para optimizar el aprendizaje digital

- Establecer objetivos claros: tener un plan de estudio estructurado ayuda a los participantes a mantenerse concentrados.
- Utilizar metodologías activas: gamificación, narración de historias y aprendizaje basado en problemas para aumentar el interés y la retención del contenido.
- Fomentar la interacción: uso de foros, celebración de momentos de debate y realización de actividades colaborativas para crear entornos de aprendizaje más dinámicos y significativos.
- Adaptar el contenido al público objetivo: los diferentes estilos de aprendizaje siempre requieren la implementación de diferentes enfoques.
- Realizar un seguimiento del progreso de los participantes, proporcionando comentarios continuos y personalizados para que la experiencia de aprendizaje sea efectiva.

Sesión 4 | 1 hora

Vídeo Learning y Podcasts

El videolearning y los podcasts son recursos dinámicos que facilitan la transmisión de conocimientos, ya que permiten la formulación de conceptos, ilustran buenas prácticas y fomentan la participación activa de los participantes.

Creación y uso de contenidos audiovisuales

Los contenidos audiovisuales son un recurso preponderante para la construcción de procesos de aprendizaje efectivos, ya que permiten a los educandos absorber información de una manera más clara y estimulante. Los videos y podcasts se utilizan a menudo para:

- Explicar conceptos complejos de forma visual e interactiva.
- Reforzar el contenido a través de la repetición y la narración.
- Aumentar la accesibilidad a la información de acuerdo con los diferentes estilos y ritmos de aprendizaje.
- Habilitar el aprendizaje asincrónico, dando a los participantes autonomía para aprender según su disponibilidad.

Ejemplo práctico

- Un video tutorial que te enseña cómo lograr algo. Exe.: Youtube
- Un podcast que profundiza en un tema determinado, como una entrevista con una determinada persona de renombre.

Dinámica – Preguntas de discusión

- ¿Qué tipo de contenidos audiovisuales sueles utilizar en tu día a día para aprender a hacer algo, para aclarar dudas o para conocer otras perspectivas sobre diferentes temas?
- ¿Qué hace que un video o podcast sea más efectivo?

Mejores prácticas en la producción de video

Producir videos para el aprendizaje no tiene por qué ser complejo, pero requiere atención a algunos aspectos fundamentales para garantizar la calidad y la efectividad.

Consejos esenciales para crear videos educativos

- Planificación: establecer un objetivo claro y desarrollar un guión para estructurar el intercambio coherente de información.
- Calidad de imagen y sonido: utilice una buena iluminación y garantice un audio claro para mejorar la comprensión y la interiorización de la información compartida.
- Lenguaje y ritmo: mantenga un tono atractivo y dinámico que sea apropiado para el público objetivo.
- Elementos visuales: incluye gráficos, subtítulos y animaciones para que el video sea interactivo.
- Duración ideal: videos cortos (entre 3 y 10 minutos), ya que son más efectivos para retener información.

Dinámica

Realizar un Ejercicio Práctico (*Actividad 1* - descrita en el siguiente subcapítulo)

Desarrollo de podcasts

Los podcasts son contenidos disponibles en formato multimedia, más concretamente de audio, que permiten transmitir información y/o conocimientos de forma flexible y accesible, convirtiéndose así en una excelente alternativa también para aquellos que prefieren aprender/saber algo mientras realizan otras actividades (como conducir, viajar, hacer ejercicio).

Cómo crear un podcast

- Elija un tema relevante y defina el público objetivo.
- Desarrollar un guión para mantener la estructura y fluidez de la conversación.
- Utilice un micrófono adecuado para garantizar una buena calidad de sonido.
- Añade música o efectos de sonido para que el podcast sea más atractivo.
- Publica el episodio en plataformas como Spotify, SoundCloud o YouTube.

Ejemplo práctico

- Análisis de un episodio de podcast para identificar fortalezas y áreas de mejora.

Dinámica

Realizar un Ejercicio Práctico (*Actividad 2* - descrita en el siguiente subcapítulo)

Conclusión y reflexión final

A lo largo de esta sesión, se tuvo la oportunidad de reflexionar juntos sobre el marco de los procesos de aprendizaje en un contexto digital, así como de explorar diferentes aplicaciones que transforman continuamente el panorama formativo. Se trata de tecnologías que ofrecen infinitas oportunidades de aprendizaje adaptadas a las necesidades individuales, proporcionando autonomía y flexibilidad.

Sin embargo, la tecnología debe utilizarse como un recurso complementario y no como un sustituto del papel humano en los procesos de aprendizaje. El reto se centra en encontrar un delicado equilibrio entre la innovación y la interacción humana, garantizando que la formación siga siendo un momento significativo e impactante.

Por último, el formador/a puede pedir a cada participante que comparta una idea clave que haya retenido, una explicación de la aplicación práctica de las herramientas presentadas o un compromiso que le gustaría hacer en un futuro próximo.

Día 2 - Sesión Sincrónica y Asincrónica (3h)

Sesión Sincrónica y Asincrónica | 1 hora 30 minutos

El formador/a debe dar la bienvenida a los participantes y, con el fin de acelerar la reanudación de la formación, puede jugar a un juego interactivo en línea. (*Actividad 3* - descrita en el siguiente subcapítulo)

Computación en la nube y colaboración en línea

AEl cambio digital ha traído nuevas formas de aprender y trabajar juntos, lo que hace que los sistemas de almacenamiento en la nube sean fundamentales para los procesos de aprendizaje y el trabajo remoto. La computación en la nube permite almacenar, acceder y compartir contenidos de forma segura y práctica, mientras que otras herramientas digitales ayudan a aprender a través de la coproducción y la interacción en tiempo real antes mencionadas. Sin embargo, el uso del almacenamiento en la nube también requiere una atención especial a la seguridad y la privacidad, garantizando la protección de los datos de los usuarios.

Uso de almacenamiento en la nube y uso compartido de contenido

La computación en la nube se refiere al uso de servidores remotos para almacenar y administrar archivos, eliminando la necesidad de depender de equipos físicos. En el contexto de la formación, el almacenamiento en la nube le permite:

- Acceso a materiales y contenidos en cualquier momento y a través de diferentes dispositivos.
- Compartir documentos y recoger contribuciones en tiempo real.
- Almacenamiento seguro de datos, con posibilidad de copias de seguridad automáticas.
- Reducción de la necesidad de disponer de un espacio físico para almacenar varios archivos.

Ejemplos de plataformas de almacenamiento en la nube

- Google Drive: integración con Google Docs, Hojas de cálculo y Presentaciones.
- Microsoft OneDrive: Office 365 que le permite compartir y editar documentos
- Dropbox (https://www.dropbox.com/): plataforma de colaboración y uso compartido de archivos.

Demostración práctica

- Los participantes deben disponer de un tiempo, previamente determinado, para que puedan explorar libremente una de estas plataformas, creando y compartiendo un documento para su edición en grupo.

Dinámica

Realizar un Ejercicio Práctico (*Actividad 4* - descrita en el siguiente subcapítulo)

Herramientas de aprendizaje basadas en la coproducción y el trabajo a distancia

La capacitación realizada en línea y la implementación del trabajo en régimen de teletrabajo dependen en gran medida de herramientas que promuevan la interacción y participación de todos los involucrados en el proceso. Las plataformas de videoconferencia, el uso de pizarras interactivas y las herramientas de gestión de tareas son claves para crear entornos más dinámicos y, sobre todo, productivos.

Herramientas esenciales para la colaboración en línea

- Microsoft Teams y Zoom: celebrar reuniones, tomar notas y notas, compartir pantallas y documentos, interacción en tiempo real.
- Google Docs y Microsoft Office Online: uso compartido y edición colaborativos de documentos, presentaciones y hojas de cálculo.
- Miro (https://miro.com/pt/) y Padlet (https://www.padlet.com/): construcción de tableros interactivos de lluvia de ideas y organización de ideas.
- Trello (https://trello.com/) y Asana (https://asana.com/pt): permiten la gestión de proyectos y la asignación de tareas a cada miembro de un equipo.

Demostración práctica

- A los participantes se les debe dar tiempo, previamente determinado, para que puedan utilizar una pizarra interactiva (Miro/Padlet) para realizar un ejercicio de lluvia de ideas en grupo.

Seguridad y privacidad

El uso del almacenamiento en la nube y de diferentes herramientas colaborativas requiere una especial atención en cuanto a los aspectos relacionados con la seguridad y la privacidad de los datos. Compartir documentos en línea puede exponer información confidencial, por lo que es esencial adoptar buenas prácticas para proteger a los usuarios y las organizaciones.

Buenas Prácticas de Seguridad y Privacidad

- Usa contraseñas seguras y activa la autenticación de dos factores.
- Establezca los permisos de acceso adecuados para los documentos compartidos.
- Mantenga el software actualizado para evitar brechas de seguridad.
- Conocer las políticas de privacidad de las plataformas utilizadas.
- Evite las redes Wi-Fi públicas cuando acceda a contenido confidencial.

Demostración práctica

- Se debe dar tiempo a los participantes con antelación para que puedan explorar la configuración de los permisos de uso compartido y la configuración de privacidad en una plataforma de almacenamiento en la nube.

Sesión 6 | Sesión Asíncrónica | 1 hora

Creación de un plan de sesión: trabajo realizado de forma asincrónica

Con el fin de consolidar los conocimientos adquiridos y aplicar las herramientas digitales exploradas durante la sesión, el formador/a debe pedir a los participantes que realicen un trabajo que demuestre de forma inequívoca el uso de los conocimientos obtenidos. Por lo tanto, en pequeños grupos o individualmente, los participantes deben desarrollar un plan de sesiones de capacitación, utilizando una de las herramientas interactivas presentadas.

Pautas para desarrollar un Plan de Sesión

Cada participante o grupo debe preparar un plan de sesión, considerando los siguientes elementos:

- Objetivo de la sesión – ¿Qué quieres conseguir con la formación?
- Público objetivo: ¿a quién va dirigida la formación?
- Metodología: qué tipo de enfoque utilizar y justificación de la elección realizada (por ejemplo, metodologías activas, aprendizaje combinado, gamificación)
- Herramientas digitales: ¿Qué plataformas y recursos en línea se integrarán en la sesión?
- Actividades y dinámicas: ¿Cómo participarán los participantes en el proceso de aprendizaje?
- Criterios de evaluación: ¿cómo se medirá el impacto de la sesión?

Herramientas digitales recomendadas

- Google Docs/Microsoft Word Online: escribir y compartir el documento colaborativo.
- Google Slides: construcción de una presentación interactiva del plan.
- Miro / Padlet / Trello: organización de ideas y definición clara de las diferentes etapas.

Cada participante debe desarrollar un documento siguiendo las pautas descritas y almacenarlo en una plataforma de uso compartido, como Google Drive o OneDrive.

Pasos para compartir y recibir comentarios

- Presentar el plan en la plataforma indicada por el formador/a (Google Drive, Moodle, etc.).
- Explorar los planes de los colegas y analizar los enfoques y metodologías aplicados.
- Comente y sugiera mejoras, utilizando herramientas de comentarios colaborativos, como la herramienta de comentarios de Google Docs.
- Mejorar el plan incorporando las sugerencias recibidas.

Después de la entrega y el análisis realizado, cada grupo y/o participante recibirá una retroalimentación por parte del capacitador, con consideraciones y sugerencias para mejorar.

CLAUSURA | Sesión Sincrónica | 30 minutos

Reflexión, evaluación y conclusiones

Después de explorar los diversos conceptos y herramientas, es crucial promover un espacio de reflexión y evaluación del impacto en la formación brindada. Por lo tanto, se debe crear un momento de reflexión sobre los temas tratados, fomentando la participación activa de los participantes para analizar los principales contenidos tratados, así como cómo se pueden trasladar al contexto específico de cada uno.

Revisión de los conceptos clave tratados

Para empezar, se debe realizar una breve revisión de los temas trabajados. El objetivo es reforzar los puntos clave y conseguir que los participantes finalicen este momento formativo con una visión clara de lo presentado.

Dinámica

Realizar un Ejercicio Práctico (*Actividad 5* - descrita en el siguiente subcapítulo)

Evaluación de la formación

La evaluación es un paso esencial para medir el impacto del aprendizaje e identificar oportunidades de mejora. Propuesta de preguntas para la reflexión:

- ¿Qué fue lo más útil para mí en esta capacitación?
- ¿Qué cambios puedo aplicar a mi práctica diaria?

Por último, se invita a cada participante a compartir con el grupo una palabra o frase que resuma su experiencia en la formación.

Metodologías de aprendizaje

- Método expositivo e interactivo: presentación de contenidos asociados a espacios de reflexión y debate;
- Demostraciones prácticas: exploración de herramientas y dinámicas innovadoras.
- Coproducción: dinámicas grupales de discusión y análisis de metodologías.
- Gamificación: Aplicación de cuestionarios y retos para reforzar conocimientos

Recursos

- Ordenador y proyector
- Presentación multimedia (ppt, prezi, sway, videos, tutoriales)
- Acceso a plataformas de e-learning y MOOCs
- Programas de grabación y edición de podcasts
- Servicios de almacenamiento en la nube (Google Drive, Onedrive, Dropbox)

Evaluación

- Observación de la participación de los participantes durante la sesión;
- Reflexión final del grupo sobre la aplicabilidad de las tecnologías presentadas;
- Cuestionario de evaluación del módulo.

Actividades

Actividad 1 – Ejercicio práctico
Divida a los participantes en grupos pequeños y cada grupo debe esbozar un breve guión para un video educativo sobre un tema de su elección.

Actividad 2 – Ejercicio práctico
Divida a los participantes en grupos pequeños y cada grupo debe grabar un breve segmento de podcast (1-2 minutos) sobre un tema tratado en la formación. Para ello, se sugiere utilizar la herramienta CapCut https://www.capcut.com/

Atividade 3 – Swellgarfo https://swellgarfo.com/scattergories/
El objetivo de Scattergories es crear una lista de palabras originales relacionadas con categorías aleatorias que comiencen con una letra seleccionada.

- Para empezar: el formador/a comparte la pantalla con los demás participantes y selecciona la pantalla con la ventana del navegador Scattergories. En la parte superior central de la pantalla, en el cuadro "Categorías", debe presionar el signo menos y reducir el número de categorías a seis. Haga clic en el botón "Reiniciar" en el lado derecho de la pantalla y presione el botón "Jugar" para iniciar un juego.
- Cómo jugar: Al principio, se muestran varias categorías aleatorias en la pantalla. Cada persona debe escribir un nombre o un objeto que corresponda al tema con la letra de la ronda. Por ejemplo, si la categoría es "Comida" y la letra es "G", los participantes escribirían palabras como "Granola" o "Mermelada".

Actividad 4 – Ejercicio práctico
Divida a los participantes en pequeños grupos (salas virtuales) y cada grupo debe colaborar en la creación de un archivo compartido, experimentando con diferentes características de la plataforma.

Actividad 5 – Ejercicio práctico
Divida a los participantes en pequeños grupos (salas virtuales) y cada grupo debe acceder a un muro digital (por ejemplo, Padlet) donde deben:

- Enumere y justifique las herramientas que más se destacaron a lo largo de la capacitación.
- Compartir una idea o herramienta que quieran aplicar en un contexto profesional.

MÓDULO 3

Criterios de evaluación y mejora de competencias

MÓDULO 3

Criterios de evaluación y mejora de competencias

Objetivos

Los principales objetivos de esta sesión son:

- Definir los conceptos de: aprendizaje, evaluación y mejora de competencias.
- Explorar diferentes tipos y métodos de evaluación.
- Presentar estrategias de evaluación basadas en competencias.
- Integrar enfoques innovadores para mejorar la valorización de las competencias.

Competencias a adquirir

Se pretende que los participantes, después de asistir a este módulo, sean capaces de:

- Identificar y aplicar diferentes tipos de evaluación según el contexto;
- Conocer estrategias para valorar las competencias;
- Desarrollar metodologías de evaluación adaptadas a las necesidades de los participantes;
- Saber construir y aplicar instrumentos de evaluación correlacionándolos con los objetivos de la formación.

Temario

- Definición y objetivos de aprendizaje
- Definición y objetivos de la evaluación
- Definición y objetivos de la mejora de competencias
- Evaluación diagnóstica y evaluación formativa
- Evaluación Sumativa y Evaluación Basada en Competencias
- Autoevaluación y revisión por pares
- Evaluación continua

·Estructura y tiempo de formación

DÍA	TIPOLOGÍA	SESIÓN	DURACIÓN	CONTENIDO	MÉTODOS
1	Sesión presencial	S1	30m	Definición y objetivos de aprendizaje: - qué es y cómo ocurre. Factores que influyen en el aprendizaje.	Exposición interactiva Dinámicas de grupo
		S2	1h	Definición y Objetivos de la Evaluación. Importancia de la Evaluación. Diferentes perspectivas y enfoques de la evaluación.	Exposición interactiva Dinámicas de grupo
		S3	1h	Definición y objetivos de la valorización de competencias. El concepto de competencias y su valorización. Aprendiza jê formal, no formal e informal.	Exposición interactiva Dinámicas de grupo
		S4	1h	Evaluación Diagnóstica y Evaluación Formativa. Características y objetivos. Aplicación de estrategias para una evaluación efectiva.	Dinámicas de grupo
		S5	1h	Evaluación Sumativa y Evaluación Basada en Competencias. Diferencias entre evaluación sumativa y formativa. Estrategias para evaluar competencias de manera efectiva.	Dinámicas de grupo
2	Sesión síncrona	S6	1h	Autoevaluación y revisión por pares. Beneficios y desafíos. Herramientas y estrategias de implementación.	Dinámicas de grupo
		S7	1h	La Evaluación Continua y su Importancia. Promover una cultura de evaluación continua.	Dinámicas de grupo
		Clausura	30m	Reflexión, Evaluación y Conclusiones - Evaluación de la formación.	Dinámicas de grupo

Desarrollo del plan de estudios

D´´ia 1 - Sesión Presencial (4h 30 minutos)

Sesión 1 | 30 minutos

Definición y objetivos de aprendizaje

El aprendizaje es un proceso complejo e imprescindible para el desarrollo de cada individuo, siendo así el principal medio de adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes aprendidas a lo largo de la vida y siempre influenciadas por múltiples factores de carácter endógeno y/o exógeno. Comprender cómo se desarrollan los procesos de aprendizaje e identificar los elementos que los condicionan es una forma más adecuada de mejorar la práctica educativa y adaptarla a las necesidades y características de los participantes y contextos.

¿Qué es el aprendizaje y cómo se produce?

El aprendizaje puede definirse como un proceso continuo y dinámico de adquisición y modificación de conocimientos, comportamientos y habilidades. Es un proceso que ocurre a través de la interacción con el entorno, la experiencia y la práctica. Existen varias teorías del aprendizaje que explican este fenómeno de diferentes maneras:

- Conductismo: enfatiza la repetición y el refuerzo como formas de aprendizaje (por ejemplo, aprendizaje a través de recompensas y castigos).
- Constructivismo: sostiene que el aprendizaje es activo y que el individuo construye conocimiento a partir de la experiencia y la interacción social.
- Cognitivismo: destaca el papel de la memoria, la atención y la organización de la información en el aprendizaje.
- Aprendizaje experiencial: se basa en la idea de que se aprende mejor cuando se experimenta y se aplican los conocimientos en la práctica.

Dinámica – Preguntas de discusión

- ¿Cómo entiende usted este concepto?
- ¿Cuál de los enfoques mencionados tiene más sentido para usted?

Factores que influyen en el aprendizaje

Como se mencionó anteriormente, los procesos de aprendizaje no ocurren de manera aislada. Es posible identificar una serie de factores internos y externos que siempre terminan influyendo en su impacto. Se pueden agrupar en tres categorías principales:

Factores individuales

- Motivación: la voluntad de aprender es uno de los principales impulsores del aprendizaje. Cuanto más motivado está un individuo, mayor es su predisposición a adquirir nuevos conocimientos.
- Estilo de aprendizaje: cada persona aprende de manera diferente. Algunos prefieren el contenido visual, otros el auditivo o el cinestésico (aprender haciendo).
- Memoria y atención: la capacidad de retener y procesar.

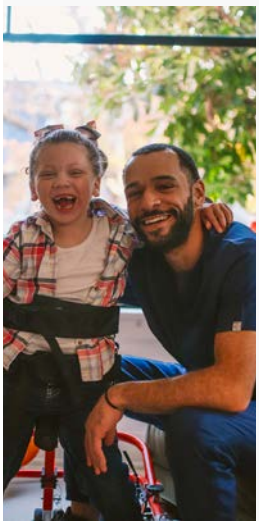
Factores ambientales

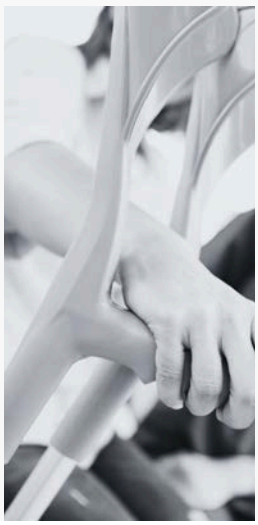
- Entorno físico: el lugar de aprendizaje debe ser cómodo, con buena iluminación, ventilación y sin distracciones.
- Uso de la tecnología: el uso de herramientas digitales puede facilitar el aprendizaje, siempre y cuando se adapten adecuadamente al proceso educativo.
- Interacción social – El intercambio de ideas y experiencias entre todos los involucrados favorece un ambiente fructífero de aprendizaje individual y colectivo.

Ejemplo práctico

¿Cómo mejorar el entorno formativo para optimizar el aprendizaje? A través del desarrollo e implementación de diferentes factores pedagógicos, tales como:

- Uso de metodologías activas, como las descritas en el módulo 1 de este itinerario (aprendizaje basado en proyectos o basado en problemas).
- Seguimiento continuo y constructivo, con el fin de promover e incentivar la mejora del desempeño de los participantes.
- Existencia de identificación y contextualización, en la medida en que el aprendizaje cobra sentido cuando se relaciona intrínsecamente con la realidad vivida por los participantes.





Sesión 2 | 1 hora

Definición y objetivos de la evaluación

La evaluación es un proceso sistemático de recopilación de información sobre el desempeño, las habilidades y los conocimientos adquiridos y/o consolidados por los participantes. Sin embargo, es importante mantener la noción de que no se limita a realizar la medición cuantitativa o cualitativa de los resultados, sino que también es una herramienta preponderante para comprender cómo se está desarrollando el proceso de aprendizaje e identificar las medidas correctivas necesarias de imprimir para que los resultados sean significativos para todos los involucrados.

Por lo tanto, los objetivos de la evaluación son per se múltiples. En primer lugar, el proceso de evaluación permite verificar si se han alcanzado o no los objetivos de aprendizaje. A continuación, proporciona retroalimentación a los participantes, ayudándoles a identificar sus puntos fuertes y áreas de mejora. Por último, la evaluación también acaba orientando al propio/a formador/a, indicando si las estrategias y métodos utilizados están siendo efectivos o si es necesario revisarlos.

Importancia de la evaluación en el proceso de aprendizaje

Dinámica – Preguntas de discusión

- ¿Por qué es tan importante la evaluación en el proceso de aprendizaje?

Como se mencionó, la evaluación no es solo para asignar una calificación o clasificación. Es un proceso fundamental ya que trae solo una serie de beneficios, a saber:

- Promueve la autorregulación: al recibir retroalimentación, los participantes toman conciencia de su propio proceso de aprendizaje, desarrollando así la capacidad de reflexionar y ajustar sus estrategias.
- Fomenta la motivación, ya que cuando la evaluación se lleva a cabo de forma continua, los participantes se sienten más involucrados y motivados para rectificar los fracasos y superar los desafíos.
- Facilita la personalización de la enseñanza, en la medida en que, a través de la evaluación, el formador/a puede identificar las necesidades individuales de cada participante y adaptar su metodología de enseñanza.

Diferentes perspectivas y enfoques de la evaluación

La evaluación, per se, no es un concepto estático, y como tal puede ser y es vista de diferentes maneras, dependiendo sobre todo de los objetivos y del contexto.

Evaluación sumativa vs. formativa

- La evaluación sumativa generalmente se lleva a cabo al final de un período de aprendizaje y tiene como objetivo calificar o certificar el desempeño.
- La evaluación formativa es continua y se lleva a cabo durante el proceso de aprendizaje, con el propósito de mejorar y guiar el desempeño de los participantes.

Evaluación Cuantitativa vs. Cualitativo

- La evaluación cuantitativa utiliza métricas rígidas (números y escalas) para medir el rendimiento.
- La evaluación cualitativa se centra en la descripción e interpretación del desempeño, a menudo basada en metodologías de observación y/o retroalimentación.

Dinámica – Preguntas de discusión

- ¿Cuál de estos enfoques considera más efectivo en su contexto laboral?

Sesión 3 | 1 hora

Definición y objetivos de la mejora de competencias

Dinámica – Preguntas de discusión

- Desde su perspectiva, ¿qué significa la palabra competencia?

En pocas palabras, las competencias son conjuntos de conocimientos, habilidades y actitudes que le permiten realizar tareas, funciones o incluso resolver problemas de manera efectiva. La valorización de las competencias consiste, por tanto, en reconocer, desarrollar y aprovechar estas competencias, tanto en el ámbito personal como en el profesional.

Los objetivos de la mejora de las competencias son claros

- Promover el desarrollo continuo: al valorar las competencias, se fomenta el aprendizaje permanente y la adaptación a nuevos desafíos.
- Mejorar la empleabilidad: el reconocimiento y la certificación de las competencias aumentan las oportunidades en el mercado laboral.
- Aumentar la autoestima y la motivación: cuando se reconocen las habilidades, las personas se sienten más valoradas y seguras de sus habilidades.

El concepto de competencias y su valorización

El concepto de competencias engloba tres dimensiones fundamentales y estrechamente interconectadas:

- Conocimiento (knowledge): lo que se sabe sobre un tema determinado.
- Know-how (habilidades): cómo se aplican estos conocimientos en la práctica.
- Saber hacer (actitudes): cómo se comporta y se relaciona el individuo con el contexto en el que actúa.

Por lo tanto, valorar las habilidades significa reconocer e integrar estas dimensiones. Por ejemplo, un participante puede tener conocimientos teóricos sobre comunicación (knowing), saber aplicar técnicas de oratoria (know-how) y demostrar empatía al interactuar con los demás (know-how).

Dinámica – Pregunta de discusión

- Identifique una competencia esencial en su trabajo y explique cómo integra el conocimiento, el saber hacer y el saber hacer.

Aprendizaje formal, no formal e informal

La valorización de las competencias está estrechamente ligada a los diferentes tipos de aprendizaje que los individuos experimentan a lo largo de la vida.

Aprendizaje formal

- Se da en contextos estructurados, como escuelas, universidades o acciones formativas.
- Tiene objetivos claros, planes de sesión definidos y da como resultado una certificación.

Aprendizaje no formal

- Se lleva a cabo en contextos organizados, pero sin la formalidad del aprendizaje formal.
- Se puede desarrollar a través de talleres, voluntariado o formación en el puesto de trabajo.

Aprendizaje informal

- Es espontáneo y ocurre en el día a día, a través de experiencias personales, interacciones sociales.
- No tiene objetivos predefinidos ni da lugar a la certificación.

Dinámica

Realizar una dinámica de grupo (*Actividad 1* - descrita en el siguiente subcapítulo)

Sesión 4 | 1 hora

La evaluación diagnóstica y la evaluación formativa son pilares fundamentales en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Ambos desempeñan funciones complementarias y esenciales para garantizar que los procesos de aprendizaje sean eficaces, personalizados y estén orientados al éxito de todos los participantes.

Evaluación diagnóstica

La evaluación diagnóstica es una forma de identificar el punto de partida en el nivel de conocimientos que cada uno de los participantes tiene sobre el tema en cuestión. Suele tener lugar al inicio del proceso formativo y su objetivo principal es identificar los conocimientos, habilidades y necesidades previas de los participantes.

Las principales características de la evaluación diagnóstica son

- Centrarse en el punto de partida: permite al formador/a comprender el nivel inicial de los participantes, identificando las lagunas o fortalezas.
- Personalización de la enseñanza: en virtud de los resultados obtenidos, el formador/a puede adaptar el plan de formación a las necesidades específicas del grupo.
- No es calificar – El objetivo no es asignar calificaciones o clasificar conocimientos, sino recopilar información para guiar el proceso de enseñanza.

Evaluación Formativa

La evaluación formativa, a su vez, se produce a lo largo de todo el proceso de aprendizaje. Su objetivo es proporcionar una retroalimentación continua a los participantes, permitiendo de manera oportuna la corrección y mejoras en su desempeño. A modo de ejemplo, durante una formación, el formador/a puede aplicar cuestionarios y/o fomentar momentos de discusión en grupo para comprender el nivel de asimilación de los contenidos impartidos.

Las principales características de la evaluación formativa son

- Concentración en el proceso, ya que sigue la evolución de los participantes a lo largo del tiempo, lo que permite ajustes inmediatos.
- Retroalimentación inmediata: le permite corregir errores y ajustar las estrategias de aprendizaje de manera oportuna.
- Promueve la autorregulación: los participantes se vuelven más conscientes de su propio progreso y de los aspectos en los que deben mejorar.

Aplicación de estrategias para una evaluación eficaz

Para que la evaluación sea efectiva, es fundamental utilizar estrategias adecuadas a cada contexto. Por lo tanto, se pueden utilizar herramientas y metodologías de intervención diversificadas, a saber:

Herramientas

- Evaluación diagnóstica: se pueden utilizar pruebas, cuestionarios o actividades prácticas
- Evaluación formativa: se pueden mejorar herramientas como portafolios, trabajo en grupo o debates.

Metodologías

- Momentos de autorreflexión: anima a los participantes a reflexionar sobre su rendimiento e identificar los puntos fuertes y las áreas de mejora. Por ejemplo, al final de una actividad, pida a los participantes que respondan preguntas sobre lo que salió bien y lo que podría mejorarse.
- Proporcionar comentarios constructivos: los comentarios deben ser claros, específicos y orientados a la acción. Por ejemplo: en lugar de mencionar que una determinada obra es débil, sugiera profundizar en el tema e incluir ejemplos prácticos.
- Adaptar la forma de enseñar en función de los resultados: si la evaluación realizada muestra que la mayoría de los participantes no comprendieron y asimilaron un determinado concepto, el formador/a debe revisar y ajustar su enfoque.

Sesión 5 | 1 hora

Comience la sesión con la demostración de las diferencias entre la evaluación sumativa y la formativa y luego destaque las estrategias para evaluar las habilidades de manera efectiva.

Diferencias entre evaluación sumativa y formativa

La evaluación sumativa y la evaluación basada en competencias desempeñan un papel importante, pero se utilizan en diferentes momentos y con diferentes objetivos.

Evaluación Sumativa

- Cuando se produce - Al final de un período de aprendizaje, como al final de un módulo o curso;
- Objetivo - Mida el desempeño de los participantes asignando una calificación o certificación;
- Ejemplos - Exámenes finales, pruebas escritas, proyectos finales;
- Características - Enfócate en los resultados; Normalmente clasificativo; Sirve para tomar decisiones sobre la progresión o la certificación.

Evaluación Formativa

- Cuando se produce - A lo largo del proceso de aprendizaje, de forma continua;
- Objetivo - Porporciona feedback para mejorar el rendimiento y guiar el aprendizaje;
- Ejemplos - Cuestionarios rápidos, discusiones grupales, comentarios individuales;
- Características - Concéntrate en el proceso; No es clasificatorio; Promueve la autorregulación y la mejora continua..

Dinámica – Preguntas de discusión

- ¿Cuál de estos tipos de evaluación le resulta más difícil, ya sea en el papel de participantes o de formadores/as? ¿Por qué?

Evaluación Basada en Competencias

La evaluación basada en competencias es un enfoque que se centra en lo que los participantes son capaces de hacer, no solo en lo que saben.
La mejora de las habilidades es un proceso esencial para el desarrollo personal y profesional. Implica el reconocimiento y la integración de conocimientos, saber hacer y saber hacer, y está estrechamente ligado a los diferentes tipos de aprendizaje que cada individuo experimenta a lo largo de la vida.

Como personas, es importante ser conscientes de las habilidades que tienen y de cómo pueden desarrollarlas a través del aprendizaje formal, no formal e informal. Esta reflexión no solo contribuye al aumento de las oportunidades de empleo en un mercado laboral actualmente excesivamente competitivo, sino que también contribuye a un crecimiento continuo. Como formadores/as, es esencial asegurarse de que se aplican las estrategias adecuadas para maximizar el potencial de aprendizaje de los participantes.

Estrategias para evaluar las competencias de manera efectiva

La evaluación eficaz de las competencias requiere planificación y el uso de estrategias adecuadas. Por lo tanto, se pueden utilizar herramientas y metodologías de intervención prácticas y diversificadas, tales como:

- Analizar casos prácticos, realizar simulaciones o role-playing con el fin de evaluar diferentes habilidades en contextos reales y/o simulados.
- Promover la autoevaluación y la revisión entre pares: alentar a los participantes a reflexionar sobre su desempeño y evaluar a sus compañeros, promoviendo el crecimiento colectivo y el pensamiento crítico. Por ejemplo, después de una presentación en grupo, cada aprendiz evalúa su propio rendimiento y el de sus colegas.
- Crear indicadores de evaluación claros: definición de criterios y niveles de rendimiento para cada competencia. Por ejemplo, para evaluar la competencia en comunicación oral, identifique indicadores relacionados con la claridad, la organización y las habilidades oratorias.
- Proporcionar comentarios constructivos: los comentarios deben ser claros, específicos y orientados a la acción. Por ejemplo: en lugar de mencionar que una determinada obra es débil, sugiera profundizar en el tema e incluir ejemplos prácticos.

Dinámica

Realizar una dinámica de grupo (*Actividad 2* - descrita en el siguiente subcapítulo)

Día 2 - Sesión Sincrónica (2h 30 minutos)

Sesión 6 | 1 hora

El formador/a debe dar la bienvenida a los participantes y, con el fin de acelerar la reanudación de la formación, puede jugar a un juego interactivo en línea. (*Actividad 3* - descrita en el siguiente subcapítulo)

Autoevaluación y evaluación entre pares

La autoevaluación y la evaluación entre pares son metodologías que aportan beneficios significativos al proceso de aprendizaje, promoviendo la autorreflexión, la colaboración y el pensamiento crítico. Sin embargo, también presentan desafíos, como la subjetividad y la necesidad de una orientación clara.
En un contexto en línea, es esencial utilizar las herramientas digitales adecuadas y definir estrategias claras para garantizar que estas metodologías se implementen de manera efectiva.

Beneficios de la autoevaluación y la revisión por pares

Autoevaluación

- Promueve la autorreflexión: La autoevaluación anima a los participantes a reflexionar sobre su propio rendimiento identificando las fortalezas y las áreas de mejora.
- Aumenta la autonomía: Al asumir la responsabilidad de su proceso de aprendizaje, los participantes se vuelven más autónomos y proactivos.
- Mejora la motivación: Cuando los participantes ven su progreso y tienen control sobre su desarrollo, se sienten más motivados.

Revisión por pares

- Fomenta la colaboración: La revisión por pares promueve el trabajo en equipo y el intercambio de conocimientos entre los participantes.
- Desarrolla el pensamiento crítico: Evaluar a los compañeros ayuda a los participantes a desarrollar la capacidad de analizar y dar retroalimentación de manera constructiva.
- Diversifica perspectivas: Recibir feedback de los compañeros ofrece diferentes puntos de vista, enriqueciendo el proceso de aprendizaje.

Desafíos de la autoevaluación y la evaluación entre pares

A pesar de los beneficios, estas metodologías también presentan desafíos:

- Subjetividad: Tanto la autoevaluación como la revisión por pares pueden verse influenciadas por percepciones personales, lo que puede conducir a resultados menos objetivos.
- Falta de experiencia: Los graduados pueden no estar familiarizados con la práctica de evaluar o recibir retroalimentación, lo que puede generar inseguridad o resistencia.
- Conflictos interpersonales: La revisión entre pares a veces puede crear tensiones entre los participantes, especialmente si la retroalimentación no se da de manera constructiva.

Dinámica – Preguntas de discusión

- ¿Ha experimentado la autoevaluación o la revisión por pares?
- ¿Cuáles son los beneficios y los desafíos?

Herramientas y estrategias para la implementación

En un contexto en línea, la implementación de la autoevaluación y la revisión por pares requiere el uso de herramientas adecuadas y la definición de estrategias claras. Por lo tanto, se pueden utilizar herramientas y metodologías de intervención prácticas y diversificadas, tales como:

Herramientas digitales

- Plataformas de cuestionarios: Herramientas como Google Forms, Microsoft Forms o Kahoot te permiten crear cuestionarios de autoevaluación o de evaluación entre pares de forma rápida e interactiva.
- Foros de discusión: Utilice foros en plataformas como Moodle para promover el intercambio de comentarios entre los participantes.
- Herramientas de colaboración: Se pueden utilizar aplicaciones como Padlet o Miro para crear paneles colaborativos en los que los participantes comparten y evalúan el trabajo.

Estrategias para la autoevaluación

- Definir criterios claros: Proporcione a los participantes una lista de criterios o una rúbrica para guiar su autoevaluación.
- Promover la reflexión estructurada: Pida a los participantes que respondan a preguntas como "¿Qué he aprendido?", "¿Cuáles han sido mis fortalezas?" y "¿Qué puedo mejorar?".
- Utilizar diarios de aprendizaje: Anime a los participantes a llevar un diario en línea en el que registren su progreso y reflexiones a lo largo del tiempo.

Estrategias para la revisión por pares

- Establecer normas de retroalimentación: Enseñar a los participantes a dar retroalimentación constructiva, específica y respetuosa.
- Crear parejas o grupos pequeños: Organice a los participantes en parejas o grupos pequeños para evaluar el trabajo de los demás.
- Utilizar rúbricas compartidas: proporcione una rúbrica clara para garantizar que la evaluación sea justa y coherente.

Dinámica

Realizar una dinámica de grupo (*Actividad 4* - descrita en el siguiente subcapítulo)

Sesión 7 | 1 hora

La evaluación continua no solo permite realizar un seguimiento sistemático del progreso de los participantes, sino que también promueve una cultura de mejora continua y participación activa.

¿Qué es la Evaluación Continua?

La evaluación continua es un proceso sistemático y regular de recopilación de información sobre el rendimiento de los participantes a lo largo del período de formación. A diferencia de la evaluación sumativa, que se produce al final de un ciclo de aprendizaje, la evaluación continua se centra en el proceso, lo que permite ajustes y mejoras en tiempo real.

Importancia de la evaluación continua

- Promueve el aprendizaje activo: Al recibir retroalimentación periódica, los participantes se vuelven más conscientes de su progreso y de las áreas que necesitan mejorar.
- Facilita la personalización de la enseñanza: El formador/s puede identificar las necesidades individuales de los participantes y adaptar las estrategias de enseñanza.
- Aumenta la motivación y el compromiso: La evaluación continua mantiene a los participantes comprometidos, ya que sienten que su esfuerzo es reconocido y valorado.
- Reduce la ansiedad asociada a la evaluación: Al sustituir o complementar los momentos de evaluación sumativa, la evaluación continua disminuye la presión de los "exámenes finales".

Dinámica – Preguntas de discusión

- ¿Cuál es su experiencia con este tipo de evaluación?
- ¿Cómo ha influido en su proceso de aprendizaje?

Cómo fomentar una cultura de evaluación continua

Fomentar una cultura de evaluación continua requiere cambios de mentalidad y prácticas tanto por parte de los/as formadores/as como de los participantes. Por lo tanto, se pueden utilizar algunas estrategias prácticas y diversificadas, tales como:

- Involucrar a los participantes en el proceso: fomentar la autoevaluación y la revisión por pares, para que los participantes se sientan parte activa del proceso. Por ejemplo, crear momentos de reflexión en grupo, donde los participantes compartan lo que han aprendido y cómo pueden mejorar.
- Utilizar herramientas digitales interactivas: plataformas como Kahoot, Mentimeter o Quizizz te permiten crear evaluaciones rápidas y gamificadas, que mantienen a los participantes interesados. Por ejemplo, la realización de cuestionarios semanales para comprobar la comprensión de los contenidos.

- Proporcionar comentarios regulares y constructivos: los comentarios deben ser específicos, orientados a la acción y centrados en el progreso, no solo en los errores. Por ejemplo, al final de una actividad, envíe un comentario individualizado destacando las fortalezas y sugiriendo mejoras.
- Integrar la evaluación en las actividades diarias: la evaluación continua no debe verse como una tarea adicional, sino como una parte integral del proceso de aprendizaje. Por ejemplo: incluir pequeñas tareas de evaluación al final de cada sesión, como preguntas de reflexión o ejercicios prácticos cortos.

Dinámica

Realizar un Ejercicio Práctico (*Actividad 5* - descrita en el siguiente subcapítulo)

CLAUSURA | 30 minutos

Reflexión, evaluación y conclusiones

Al final de este recorrido formativo de 25 horas, es el momento de promover un espacio de reflexión y evaluación del impacto en toda la formación impartida. Por lo tanto, se debe crear un espacio interactivo y práctico, fomentando la participación activa de los participantes para el análisis de los principales contenidos tratados, así como cómo se pueden trasladar al contexto específico de cada uno.
También se debe fomentar el intercambio de opiniones, dudas y sugerencias, con el fin de consolidar lo aprendido e identificar puntos de mejora para futuras formaciones.

Evaluación de la formación

La evaluación es un paso esencial para medir el impacto del aprendizaje e identificar oportunidades de mejora.

Dinámica

Realizar una Dinámica de Cierre (*Actividad 6* - descrita en el siguiente subcapítulo)

Metodologías de aprendizaje

- Método expositivo e interactivo: presentación de contenidos y creación de espacios de reflexión y debate;
- Demostraciones prácticas: exploración de herramientas y dinámicas innovadoras.
- oCoproducción: dinámicas grupales de discusión y análisis de metodologías.
- Gamificación: Aplicación de cuestionarios y retos para reforzar conocimientos.

Recursos

- Ordenador y proyector
- Presentación multimedia (ppt, prezi, sway, videos, tutoriales)
- Herramientas de gamificación (por ejemplo, Kahoot)
- Acceso a plataformas de e-learning y herramientas de evaluación en línea

Evaluación

- Observación de la participación de los participantes durante la sesión;
- Reflexión final del grupo sobre la aplicabilidad de las metodologías de evaluación y valoración de las competencias presentadas;
- Cuestionario de evaluación del módulo.

Actividades

Actividad 1 – Dinámicas de grupo
Dividir a los participantes en pequeños grupos y proponer un momento de reflexión para:

- Identificación de las competencias adquiridas a través del aprendizaje formal, no formal e informal ¿Cómo se valoraban estas habilidades?

Después de una breve discusión, cada grupo debe compartir sus conclusiones.

Actividad 2 - Dinámicas de grupo
Dividir a los participantes en pequeños grupos y proponga la creación de indicadores de evaluación para una competencia específica, como, por ejemplo: trabajo en equipo o resolución de problemas. Después de una breve discusión, cada grupo debe compartir sus conclusiones.

Actividad 3 – Juego interactivo en línea https://www.mentimeter.com/
Plataforma que añade funciones dinámicas como la creación de nubes de palabras, la creación de cuestionarios, el intercambio de archivos e incluso la determinación de las expectativas de los participantes con respecto a la formación. En función de las características de los participantes, el formador/a debe construir la funcionalidad que mejor se adapte a él. Por ejemplo, creando una nube de palabras sobre el tema que más les ha sorprendido durante la formación o aplicando un breve cuestionario sobre los conceptos tratados hasta el momento.

Actividad 4 - Dinámicas de grupo
Dividir a los participantes en pequeños grupos (salas virtuales) y promueva un debate en torno a la implementación de metodologías de autoevaluación y evaluación entre pares en un curso en línea. Después de una breve discusión, cada grupo debe compartir sus conclusiones.

Actividad 5 - Dinámicas de grupo https://genially.com/
Plataforma de creación y edición de contenidos visuales interactivos y animados, con el objetivo de generar un alto impacto en sus usuarios. Se puede utilizar para crear imágenes, infografías, presentaciones, juegos y otros elementos interactivos.
El formador/a debe crear y compartir el enlace con los participantes de un cuestionario interactivo sobre los temas tratados hasta el momento.

Actividad 6 – Dinámica de cierre: Muro de deseos y logros
Herramienta digital - Padlet (u otra herramienta colaborativa, como Miro). El formador/a debe crear y compartir el enlace con los participantes de un muro virtual, dividido en dos columnas:

- Logros: Lo que aprendí y logré durante la capacitación.
- Deseos: Lo que espero aplicar o lograr en el futuro.

Cada participante debe acceder al muro y agregar dos post-its virtuales: uno en la columna de Logros, describiendo algo que aprendió o una meta que logró durante la capacitación y otro en la columna de Deseos, compartiendo un objetivo o expectativa para el futuro, relacionado con los temas de la capacitación. También pueden comentar o reaccionar a los post-its de sus colegas, creando un ambiente de interacción y celebración.
A esto le debe seguir un momento de intercambio y discusión entre los elementos del grupo, con el fin de promover la participación activa de todos los participantes y así crear un momento notable y positivo de cierre de la formación.

PROYECTO 0234
FORMACIÓN DE PROXIMIDAD_3_E

UNA CLAVE PARA LA IGUALDAD DE ACCESO A SERVICIOS INCLUSIVOS

Interreg
Cofinanciado por la Unión Europea
Cofinanciado pela União Europeia
España – Portugal
FORMACIÓN PROXIMIDAD

Servicios Sociales de Castilla y León
Junta de Castilla y León
ASPRODES Plena inclusión Castilla y León
Fundación Intras
Politécnico Guarda
Plena inclusión Castilla y León
ADM Estrela
Município da Guarda