



Catálogo: 60 claves para personas facilitadoras del aprendizaje

Material didáctico para mejorar la gestión del aprendizaje del deporte y la recreación

Elaborado por
Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación (ICODER)

Entregable del Programa de Capacitación del CICAP
“Técnicas de aprendizaje para la capacitación en el siglo XXI”

San José, Costa Rica
2020

Patrocinadores del proyecto



Licda. Alba Quesada Rodríguez. Directora Nacional del ICODER
M.Sc. Gabriela Schaer Araya. Directora a.i. Área de Deportes del ICODER

Facilitador/director:

Lic. Manuel Morales Navarro. Consultor asociado del CICAP-UCR.

Equipo facilitador y diseño del catálogo:

Marcela Jiménez Villa
Fabián Loaiza Brenes
Gioconda Elizondo Navarro
Jorge Ruiz Fernández
Dunia Bermúdez Chaves
José David Gómez Maroto
Jonathan Arturo Fernández González
Gabriela Palma Barboza

Gestión y coordinación del programa

Bach. Alexia Aguilar Ruiz.
CICAP-UCR.
Licda. Gabriela Azofeifa Castro.
ICODER.

Corrección filológica

Fernanda Sanabria Coto

796

C837c Costa Rica. Instituto Costarricense de la Recreación y el Deporte

Catálogo: 60 claves para personas facilitadoras del aprendizaje / Instituto

Costarricense de la Recreación y el Deporte. -- 1ª ed. -- San José, Costa

Rica: ICODER, 2021.

Pdf. 833 Kb

ISBN 978-9968-835-07-7

1.DEPORTE 2.RECREACION 3.CATALOGO 4.APRENDIZAJE I.Título

“Las propuestas de los participantes son un catalizador de la transformación. Un impacto directo en la generación de valor público y en la mejora sostenida del deporte y la recreación”

M. Morales



ÍNDICE GENERAL

PRESENTACIÓN	vii
INTRODUCCIÓN	viii
I. CLAVES PARA RENOVAR SUS PRINCIPIOS DE APRENDIZAJE	1
1.1. Actitudes para desaprender y crecer como persona facilitadora del aprendizaje	2
Clave 1: Asuma que el(la) participante puede aprender tanto fuera como dentro del aula .	2
Clave 2: Logre que el(la) participante también pueda enseñarle algo	2
Clave 3: Fomente que lo aprendido en la clase no tiene por qué quedarse en la clase	3
Clave 4: Promueva en las personas participantes aprender de ellas mismas y de sus compañeros(as)	3
Clave 5: Potencie reflexión, espíritu crítico y la rebaja de la carga memorística	3
Clave 6: Fortalezca la idea de que el aprendizaje no termina cuando finaliza la sesión. Empieza precisamente en ese momento	3
Clave 7: Promueva que el(la) participante debe aprender a resolver problemas en lugar de recibir soluciones	4
Clave 8: Transforme la rigidez en flexibilidad	4
Clave 9: Conecte lo que se aprende con lo que se vive	4
Clave 10: Asuma que se puede aprender jugando	4
1.2. Maneras de facilitar el aprendizaje cooperativo.....	6
Clave 11: Desarrolle hábitos de trabajo en equipo	6
Clave 12: Promueva la solidaridad y el sentido de pertenencia entre participantes.....	6
Clave 13: Incremente el razonar de forma crítica	6
Clave 14: Cohesione al grupo y favorezca el clima del aula	7
Clave 15: Establezca desde el principio las reglas y metas de trabajo cooperativo.....	7
1.3. Pautas para aprender de acuerdo con las necesidades e intereses propios y de la organización	8
Clave 16: Ayude a conectar intereses y aspiraciones de participantes.....	8
Clave 17: Adapte los objetivos de capacitación al contexto real	9

Clave 18: Privilegie lo significativo, analítico, reflexivo, real y aplicable	9
1.4 Formas de actuar en el nuevo rol para las personas facilitadoras	11
Clave 19: Tenga presente el objetivo central del aprendizaje actual.....	11
Clave 20: Haga autoanálisis	12
Clave 21: Planee un aprendizaje activo-participativo	12
Clave 22: Fomente la autoevaluación.....	12
II. CLAVES PARA IMPULSAR EL APRENDIZAJE ACTIVO-PARTICIPATIVO	14
2.1. Normas para implementar adecuadamente las técnicas de análisis y profundización .	15
Clave 23: Seleccione las técnicas dependiendo de los objetivos específicos.....	15
Clave 24: Tenga presente el tipo de participantes a quienes va dirigido el aprendizaje	16
Clave 25: Facilite que los(as) participantes apliquen lo cognitivo/actitudinal y procedimental	16
Clave 26: Combine e integre diversas técnicas.....	16
Clave 27: Fomente la investigación, el análisis y reflexión para comprender los temas	17
Clave 28: Sea un(a) facilitador(a) creativo(a).....	17
Clave 29: Promueva el trabajo colaborativo y constructivo.....	18
Clave 30: Haga uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)	18
Clave 31: El aprendizaje corresponde al participante no al facilitador(a).....	18
Clave 32: Promueva el aprendizaje autónomo.....	19
2.2. Sugerencias para aplicar apropiadamente las técnicas de evaluación y cierre.....	20
Clave 33: Tenga presentes los objetivos.....	20
Clave 34: Formule la evaluación como meta para crecer.....	20
Clave 35: Lea todas las evaluaciones individuales y grupales	21
Clave 36: Realice un plan de acción para mejorar lo aprendido	21
Clave 37: Utilice actividades portables y adaptables	22
Clave 38: No tenga miedo a fallar, esté listo para reaccionar	22
Clave 39: Use actividades que se apliquen a la realidad de los(as) participantes.....	22
Clave 40: Provea materiales para crecimiento adicional.....	23

Clave 41: Haga actividades que puedan utilizarse de inmediato en la vida de los(as) participantes	23
III. Claves para mejorar su rol de facilitador(a) del aprendizaje.....	24
3.1. Conductas para motivar el aprendizaje del adulto(a)	25
Clave 42: Suscite el interés de los(as) participantes.....	25
Clave 43: Tenga presente involucrar a los(as) participantes	25
Clave 44: Utilice una metodología interactiva.....	25
Clave 45: Dirija y ayude a mantener el esfuerzo	26
3.2. Recomendaciones para practicar la técnica coaching conversacional para el aprendizaje	27
Clave: 46. Salude con respeto.....	27
Clave 47: Propicie el contexto para el cliente.....	27
Clave 48: Ayude a establecer la situación actual del cliente	28
Clave 49: Contribuya a identificar el objetivo del cliente(a).....	28
Clave 50: Facilite determinar las capacidades del cliente(a).....	28
Clave 51: Concrete junto con el(la) cliente(a) el plan de acción	29
Clave 52: Haga un cierre	29
Clave 53: Establezca la evaluación y seguimiento del proceso con su cliente(a).....	29
3.3. Estrategias para implementar la investigación-acción en el aula	30
Clave 54: Haga un diagnóstico	30
Clave 55: Defina un problema	31
Clave 56: Defina los objetivos.....	31
Clave 57: Haga un acercamiento teórico.....	32
Clave 58: Defina la metodología.....	32
Clave 59: Elabore un plan de intervención	33
Clave 60: Llegue a conclusiones.....	33
BIBLIOGRAFÍA	35

PRESENTACIÓN

Estimados(as) participantes y autoridades del ICODER-CICAP-UCR, con mucha satisfacción los(as) recibimos hoy en esta actividad de entrega de productos del *programa Técnicas de aprendizaje para la capacitación en el siglo XXI* titulada *60 claves para las personas facilitadoras*, con el que seguimos validando que las acciones se pueden hacer de manera distinta y mejor.

Desde el año 2017, el ICODER ha generado cambios transformadores en su modelo de gestión de la capacitación técnica, haciendo un esfuerzo real para adaptarse a las necesidades actuales que exige la sociedad. Aún falta mucho por recorrer, pero se camina con paso firme.

Las técnicas de aprendizaje en el siglo XXI, de manera constante, demandan una serie de habilidades para mejorar las competencias básicas, cuyos elementos primordiales son el desaprender, reaprender y aprender, a través de técnicas para un abordaje que permita sentirse cómodo con la incertidumbre y la ambigüedad, mismas que se generan con la condición de heterogeneidad encontrada en lo cotidiano, en los procesos de enseñanza aprendizaje; aprender a verlo como un reto y no como un obstáculo.

Se deben buscar nuevas formas de resolver situaciones problemáticas y operacionalizarlas en la nueva oferta de capacitación; ser pensadores con audacia, generar espacios para materializar los errores, emprender diferentes maneras de pensamiento y aprendizaje; entender el error como algo natural, reconocer retos y nuevas técnicas para el aprendizaje significativo.

En esta oportunidad, como producto final del seminario taller *Técnicas de aprendizaje del siglo XXI*, encontrarán un catálogo con 60 claves prácticas para las personas facilitadoras del aprendizaje, cuyo objetivo es mejorar la gestión del deporte y la recreación abarcando tres dimensiones técnicas clave para renovar principios, impulsar el aprendizaje activo-participativo y mejorar el rol de facilitador(a) del aprendizaje

Lic. Manuel Morales Navarro.
Facilitador

INTRODUCCIÓN

Este catálogo tiene como objetivo que las personas facilitadoras, quienes apoyan la gestión del deporte y la recreación, puedan acceder a una serie de recomendaciones clave que les permita mejorar su desempeño.

Será un recurso que optimice el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje del deporte y la recreación, con máximo valor práctico. Busca que las personas facilitadoras renueven sus principios de aprendizaje, impulsen una metodología activa-participativa y asuman los nuevos roles que demanda el aprendizaje del siglo XXI.

Se parte de la premisa de que toda persona facilitadora debe preocuparse por conocer y utilizar de forma adecuada los medios necesarios para el intercambio de ideas y conocimientos, pues es esencial saber cuál de esos factores será más significativo en el momento preciso.

Hacer uso de aspectos desde el ser, el saber y el hacer el aprendizaje le ayudará a estar pendiente y comprender mejor los procesos formativos de otras personas.

Por otra parte, es importante hacer énfasis en la importancia de que la persona facilitadora tome las mejores decisiones al implementar las actividades de aprendizaje y abandone la forma tradicionalista que poco o ningún beneficio aporta a las situaciones actuales.

Finalmente, se debe tomar en consideración que las acciones utilizadas adecuadamente propiciarán el descubrimiento de conceptos, procedimientos y actitudes que estaban ocultos en la mente de quienes practican deportes o buscan alternativas diversas de recreación.

El manual está conformado por tres dimensiones del quehacer de la persona facilitadora del aprendizaje, integrado por 60 claves, ideas y sugerencias prácticas para mejorar la gestión del aprendizaje del deporte y la recreación, las cuales ayudarán a generar y aumentar el impacto positivo del aprendizaje en los participantes, así como avanzar en la búsqueda de esta noble misión.

I. CLAVES PARA RENOVAR SUS PRINCIPIOS DE APRENDIZAJE



1.1. Actitudes para desaprender y crecer como persona facilitadora del aprendizaje

Licda. Marcela Jiménez Villa

A lo largo de la vida, se ha hecho pensar que, cada vez que se participa en un proceso de capacitación, la mente debe ir en blanco y de esta forma adquirir conocimientos nuevos. Y, ciertamente, puede ser que se obtengan conocimientos que antes no tenían, pero eso no significa que la mente sea un vacío. Las experiencias, las vivencias y los procesos de toma de decisiones, a los que las personas se han visto expuestas, las han facultado para enriquecer todo proceso de capacitación y aprendizaje con sus saberes previos. Y esto no lo puede perder de vista el(la) facilitador(a), porque es precisamente ahí donde fortalece ese proceso, considerando las opiniones y aportes que cada participante puede dar. Pero esto no solo abarca el proceso tal cual, sino que también este aprender de otros vigorizará al facilitador(a). Por eso es importante desaprender esas ideas transmitidas sobre que solo “el profesor(a) sabe” y más bien trasladarlo e interiorizarlo a que “el facilitador(a) también aprende”.

Clave 1: Asuma que el(la) participante puede aprender tanto fuera como dentro del aula

Abra las posibilidades de desarrollar otras formas de aprendizaje, haga que se rompa el formalismo que, por muchos años, ha hecho pensar que solo existe una forma de aprender y es en el aula. Valore las experiencias de vida que cada participante tiene consigo mismo(a), entendiendo que estas personas aprenden de esos momentos significativos en su vida. Son muchos los escenarios en los cuales se aprende día a día y esos conocimientos se aplican en la vida real, por lo tanto, el aprendizaje no solamente se da en el aula, sino en toda la cotidianidad.

Genere actividades que le permitan a los(as) participantes comentar situaciones que han vivido relacionadas a los temas desarrollados en la capacitación. Motívelos(as) a que expresen cómo los hizo sentir y qué aprendizaje obtuvieron de eso. Provoque que mencionen los escenarios en los cuales han tenido aprendizajes significativos (iglesia, familia, trabajo, etc.) y cuáles han sido dichos aprendizajes.

Clave 2: Logre que el(la) participante también pueda enseñarle algo

Comprendiendo que las personas tienen muchas experiencias y aprendizajes que han adquirido a lo largo de su vida, es de suma importancia que la persona facilitadora asuma que cada uno(a) de los(as) participantes puede aportar mucho al proceso de aprendizaje.

Asígneles temas para que los expongan con base en sus conocimientos previos, comentando cuáles elementos fueron significativos y mejoraron su calidad de vida.

Clave 3: Fomente que lo aprendido en la clase no tiene por qué quedarse en la clase

Tenga claro y presente que cada participante se convierte en un agente multiplicador. Ayude a que los(as) participantes incidan en otros escenarios y con otros colectivos. Facilite que aporten a la transformación social por medio de los temas que han desarrollado durante el proceso de capacitación.

Insista en que el conocimiento no debe quedar limitado a un espacio o a una fecha, que el conocimiento debe trascender. Lo aprendido debe transmitirse a otras personas. Invite a los(as) participantes a comentarle a algún amigo(a), vecino(a) o compañero(a) lo que está aprendiendo en la capacitación e identifique qué actitud muestra esta persona hacia lo que le está comentando.

Clave 4: Promueva en las personas participantes aprender de ellas mismas y de sus compañeros(as)

Fomente el trabajo colaborativo aplicando las técnicas participativas. Abra espacios de aprendizaje entre los(as) compañeros(as), donde compartan sus saberes previos unos(as) con otros(as). Esto generará un ambiente más flexible de aprendizaje.

Clave 5: Potencie reflexión, espíritu crítico y la rebaja de la carga memorística

Valore la reflexión como un arma poderosa que permite conocer mejor las actitudes, sentimientos y pensamientos frente a una situación o momento específico, además, favorece el crecimiento personal. Puntualice en los(as) participantes que deben dar por un hecho que lo que dice el facilitador(a) es la última palabra. Fomente un ambiente donde las personas se sientan en la libertad de cuestionar, reflexionar o manifestar si no están de acuerdo, sin que esto lleve a un conflicto. Motive a los(as) participantes a desarrollar un espíritu crítico. El proceso de aprendizaje no consiste en repetir los conocimientos que se transmiten, sino en analizarlos y que afloren las propias conclusiones.

Clave 6: Fortalezca la idea de que el aprendizaje no termina cuando finaliza la sesión. Empieza precisamente en ese momento

Evite limitar el aprendizaje a un espacio físico o a un programa. La riqueza del aprendizaje es cuando se puede aplicar en la propia vida. Estimule a los(as) participantes a que lo aprendido en la sesión lo apliquen en su diario vivir, pues es ahí donde se materializa y relacionará el

conocimiento con otras variables. Asígneles actividades sencillas, como vincular los temas desarrollados con hechos de la vida real, buscando similitudes o diferencias; investigar el porqué de eso fortalecerá el aprendizaje.

Clave 7: Promueva que el(la) participante debe aprender a resolver problemas en lugar de recibir soluciones

Lo ideal es que el(la) facilitador(a) no ofrezca las soluciones a todas las problemáticas que pueden estar enfrentando los(as) participantes, debe dejarlos(as) que, por su cuenta, traten de encontrar el camino que los(as) llevará a la posible o posibles soluciones y es ahí donde se dará un aprendizaje significativo.

Clave 8: Transforme la rigidez en flexibilidad

Comprenda que las personas tienen procesos de aprendizaje diferentes, es decir, que no todas aprenden de la misma manera y, por tanto, se debe adecuar y flexibilizar la capacitación. Evite el aprendizaje memorístico y hágalo más vivencial. Sea flexible con aspectos como el control extremo del tiempo en función de las actividades. Además, tenga claro que el desarrollo de una actividad puede llevar más tiempo que el programado cuando los(as) participantes han mostrado mucho interés en esta y desean hacer sus aportes personales.

Clave 9: Conecte lo que se aprende con lo que se vive

Tome muy en cuenta que lo vivencial adquiere mucha relevancia y es ahí donde emanan los saberes previos de los(as) participantes. Rescate las experiencias y los conocimientos que tienen, sin duda alguna, enriquecerán aún más el proceso de aprendizaje. Utilice ejemplos y casos reales para facilitar el aprendizaje aplicado

Clave 10: Asuma que se puede aprender jugando

Aprender jugando permite aprender de los errores de una manera tranquila y relajada, se asimilan mejor los conceptos que se desean transmitir. Se estimula la atención, la observación, la imaginación y la creatividad. Se fortalecen las relaciones sociales y la persona desarrolla sentimientos de felicidad, dejando de lado el estrés.

Desaprender

para reaprender y aprender



Es hacer un esfuerzo consciente, sostenido para decodificar, revisar hábitos , formas de ser, hacer y desconocer, modificar patrones establecidos abandonando zonas de comodidad intelectual, desestimar y hasta eliminar responsablemente lo que ya no sirve y aprender algo de forma distinta a la que durante años hemos realizado

Mi. Morales.

1.2. Maneras de facilitar el aprendizaje cooperativo

Fabián Loaiza Brenes.

El aprendizaje técnico pasa primero por un aprendizaje social. Considerar los valores de socialización e integración como eficazmente formativos es clave para lograr los objetivos de aprendizaje. En el siglo XXI, el aprendizaje es concebido como un proceso cooperativo, constructivo y no receptivo ni competido. Propone una serie de estrategias didácticas basadas en la cooperación de los(as) aprendices, fundamentándose en las ideas de la teoría constructivista del aprendizaje, construyendo así saberes y conocimientos a partir de la interacción entre pares. Aprender en colaboración también es conocido como trabajo colaborativo. Los equipos de trabajo deben ser pequeños, grupos mixtos y heterogéneos, donde resolverán tareas y profundizarán en su propio aprendizaje.

Dentro de la ventaja del trabajo colaborativo se puede destacar: contribuye al desarrollo de capacidades; ayuda a desarrollar valores como empatía, la ayuda mutua, la solidaridad y la comunicación, y mejora el ambiente en el aula.

Clave 11: Desarrolle hábitos de trabajo en equipo

Fomente el diálogo y la discusión de ideas para seguir instrucciones y resolver las actividades asignadas. Asigne responsabilidades y roles individuales que aporten a la actividad grupal. Además, estimule la autoevaluación para desarrollar la capacidad de análisis, con el fin de evaluar el desempeño y proponer cambios necesarios para la mejora de procesos.

Clave 12: Promueva la solidaridad y el sentido de pertenencia entre participantes

Cuando un(a) participante se siente parte del equipo, comparte los valores y principios, por lo que resulta más fácil comunicar sus experiencias, apoyar a sus compañeros(as) y entender que el beneficio de un individuo es el beneficio de todo el equipo, así la meta que se imponga será más sencilla de lograr. Desarrolle actividades de presentación y animación para romper el hielo entre los integrantes del grupo, pero debe orientarse hacia lograr una pertenencia grupal.

Clave 13: Incremente el razonar de forma crítica

Para desarrollar el pensamiento crítico en los(as) participantes, el facilitador(a) debe conocer primero las creencias que poseen sobre determinados conocimientos. El pensamiento crítico debe hacer reflexionar al participante sobre la validez de los saberes previos y junto a los(as) demás miembros del grupo, sacar conclusiones sobre los temas de estudio, o bien el objetivo principal al que se quiere llevar a los(as) participantes. Para ayudar al participante a razonar de forma crítica, se pueden aplicar técnicas de análisis y profundización.

Clave 14: Cohesione al grupo y favorezca el clima del aula

Establezca desde el principio un clima cordial entre usted, los participantes y, a la vez, entre estos. Las dinámicas que potencialicen romper el hielo deberán aplicarse desde la presentación del grupo. Lograr que los(as) participantes identifiquen quiénes son sus pares, así como las habilidades y destrezas que poseen, hará más sencillo el trabajo en grupo y la colaboración.

Actividades como ¿Quién es usted?, conocerse entre sí, presentarse unos a otros, deseo y expectativas, entre otras, ayudarán a que el clima del aula sea apropiado para una enseñanza basada en la andragogía.

Clave 15: Establezca desde el principio las reglas y metas de trabajo cooperativo

Es muy importante que el(la) facilitador(a) se presente como aquella persona que está para ayudar a los(as) participantes a desaprender y aprender nuevos saberes, pero es de suma importancia establecer que el(la) participante es el primer y mayor beneficiado y que el esfuerzo colectivo es la mejor herramienta para lograr el objetivo del curso. Haga conciencia entre los participantes sobre que los esfuerzos individuales ayudarán a todo el equipo. Sin interdependencia positiva, no hay cooperación.

1.3. Pautas para aprender de acuerdo con las necesidades e intereses propios y de la organización

Por Licda. Gioconda Elizondo Navarro

Cada día y conforme avanza el tiempo, las personas han descubierto que siempre deben ir muy de la mano con todos los cambios y los retos que un mundo globalizado les exige.

Aprender de conformidad con las necesidades e intereses propios de la organización a la que pertenecen es un gran reto y es fundamental, si desea que su organización se distinga. La colaboración, cooperación y comunicación despertarán en todos(as) los(as) participantes esa sed de aprendizaje necesaria día a día.

El interés propio de su entidad lo llevarán a reflexionar, así como a cambiar diversos aspectos y adaptarlos de forma ágil y práctica, transformándolos en metodologías simples y sencillas que podrá adecuar a su organización en conjunto con todos los colaboradores.

Clave 16: Ayude a conectar intereses y aspiraciones de participantes

Cree un ambiente ameno y óptimo. Como facilitador(a), su labor es ser empático desde el primer instante y en todo momento sea optimista, positivo, no solo debe serlo, sino también reflejarlo, vivirlo. Que sea su estandarte. Integre a los(as) participantes. Es muy sencillo integrar a un grupo y más de adultos deseosos de aprender. Es muy importante conocer a cada participante, cree un espacio para conocerse y notará que esa apertura le dará una mejor idea de cada uno(a) y de su intimidad, que a nivel laboral desconocían, es muy interesante (En el Anexo encontrará ejemplos de dinámicas); recuerde, no abuse de las dinámicas, dé libertad a los participantes. Siempre las personas han vivido limitadas a una pequeña máquina que da la hora, sí, el reloj, deje fluir el ambiente y abra espacio a todos los(as) participantes; escuche atentamente, no existe nada más preciado que como facilitador(a) aprenda de sus participantes. Identifique la problemática: toda organización o entidad necesita siempre detenerse por un momento y analizar qué han hecho, en qué se debe mejorar y, sobre todo, que se debe desaprender. Apunte cada uno de los problemas y situaciones en los que se debe mejorar o intervenir, y recuerde, el facilitador(a) debe ser comprensivo y tener un trato igualitario.

Responda a posibles soluciones. Nada más enriquecedor y gratificante que la experiencia se combine con la juventud y las nuevas tendencias para sacar el mayor provecho de toda situación. Anote esa lluvia de ideas y soluciones.

Clave 17: Adapte los objetivos de capacitación al contexto real

Facilite la comprensión de objetivos o replantéelos. Una vez planteadas las necesidades de la organización, sus debilidades o errores, se deben plantear o replantear nuevos objetivos y su finalidad, de conformidad con el desarrollo de la organización o entidad.

Incluya las aspiraciones de los(as) participantes dentro de la organización.

Conozca a cada uno muy bien, una vez potenciados, analice bien sus capacidades y limitaciones. Sepa qué pretende cada uno(a) y hasta dónde quieren llegar dentro de su organización. Esto es eficaz y fundamental para su entidad. Nada más desmotivante que desear crecer en un lugar que tiene un cielo raso muy bajo. Genere un aprendizaje formativo laboral. Es importante inculcar espacios de aprendizaje cortos con objetivos claros, así como espacios creativos que motiven a cada participante. Como facilitador(a) tiene la facultad de crear actividades distintas y flexibles. Genere expectativa de los buenos resultados del aprendizaje siempre en colaboración, poniéndola por encima de toda competencia. Además, enfoque el contenido desde la práctica laboral.

Clave 18: Privilegie lo significativo, analítico, reflexivo, real y aplicable

Desarrolle interés. Los propósitos del aprendizaje se construyen entre todos(as), motívelos(as) a ser mejores, a estudiar más, leer más, aprender más, utilice la Andragogía, pregunte y repregunte; esto genera interés y deseos de participar, involucrarse más y aplicar a sus contextos lo aprendido. Motive, aumente efectividad. El facilitador(a) con su adecuada capacitación conoce las capacidades de sus participantes, los ha leído; explote los dones de cada uno(a), sea creativo, nada más enriquecedor que un grupo de adultos(as) renaciendo en creatividad.

Inspire a practicar lo aprendido, a mirar hacia el frente, hacia adelante. Siempre debe inspirar interés legítimo. Logren juntos el objetivo del aprendizaje que se han fijado. Anime a pensar, analizar y tener claro que de los errores se aprende. Mantenga un lenguaje positivo, aporte para mejorar, no para criticar. Desarrolle el interés y profundización de los temas, cree una relación Participante-facilitador(a)-Participante, donde se construya de manera responsable y se potencialice el proceso de aprendizaje.

Fomente el equilibrio. Como en todo ambiente de aprendizaje, debe existir un equilibrio inmaculado, razonable, generado en un ambiente óptimo de moderada exigencia con una motivación intrínseca. Implemente la evaluación desde la diagnóstica, formativa y sumativa. La diagnóstica permite conocer las actitudes, habilidades y conocimientos de los(as) participantes sobre el tema de la capacitación. La formativa verifica los logros de los objetivos propuestos y la

sumativa mide los logros finales del aprendizaje. Los facilitadores(as) deben ser muy críticos y humildes con su autoevaluación y tener la certeza de que, con cada capacitación, también aprenden y deben ajustarse, ser firmes con su resultado y estar en permanente estudio, siempre con la finalidad de trabajar con excelencia.

Técnicas de aprendizaje para la capacitación. SIGLO XXI
Mejorar competencias básicas



**Renueve sus principios
de aprendizaje**

1.4 Formas de actuar en el nuevo rol para las personas facilitadoras

Jorge Ruiz Fernández

Durante años, la entrega del conocimiento en el ámbito deportivo ha tenido la constante de realizarse por métodos inflexibles dirigidos por “maestros(as) tradicionales” que, bajo un sistema de enseñanza rígido, basado en la pedagogía, han procurado llevar la enseñanza del deporte a los diferentes rincones del país, preparando a los(as) alumnos(as) en un sistema cerrado, donde las evaluaciones cuantitativas se han vuelto más importantes que las cualitativas y el aprendizaje proviene de las clases rígidas de teoría que expone el “maestro(a) tradicional” y no del propio conocimiento y experiencia que pueda tener el(la) estudiante, donde el rol del “maestro(a) tradicional” se enfoca en posición de autoridad y superioridad, bajo estrategias que evitan la confrontación profesor(a) – alumno(a) evitando el debate o intercambio de saberes.

El perfil de esos(as) facilitadores(as) tradicionales ha sido carente de concordancia con los nuevos retos que impone el mundo actual global, retos que hacen que el sistema educativo deportivo se esfuerce por conseguir una nueva generación de estudiantes con conocimientos, habilidades y actitudes, llamadas competencias; formados ahora por docentes con perfil de facilitadores(as) centrados en el aprendizaje. Ya no es suficiente que el “maestro(a) tradicional” transmita solo los conocimientos de las materias por impartir al estudiantado mediante el antiguo paradigma de enseñanza que existía hasta hace algún tiempo, sino que es necesario que los ahora facilitadores(as) difundan los propósitos disciplinares y apoyen la formación integral de los(as) estudiantes, bajo el nuevo paradigma del aprendizaje, donde el(la) docente facilitador(a) deberá contar con una serie de conocimientos, habilidades y actitudes dentro de su rol, que generen los ambientes de aprendizaje idóneos, los cuales permitan el desarrollo en los(as) estudiantes de las competencias, considerando la creatividad y la innovación educativa que se pone en práctica a través de diversas estrategias de aprendizaje.

Clave 19: Tenga presente el objetivo central del aprendizaje actual

Asumir el nuevo rol de facilitador(a) implica adoptar las nuevas técnicas de aprendizaje del siglo XXI que, en lo esencial, demanda dejar de lado esa forma tradicional de transmitir conocimiento para hacer de la enseñanza y práctica deportiva más dinámica, alegre y social, donde la persona facilitadora acepta el desempeño de su múltiple función como asesor, monitor, mentor, guía y orientador(a), al practicar en forma eficiente la evaluación permanente y formativa.

Cumpla con el objetivo central de aprendizaje que hace la diferencia en este siglo: el aprendizaje corresponde a la persona participante, no al facilitador(a). Abra su mente a aprender – desaprender – reaprender como parte de ese nuevo objetivo y rol.

Clave 20: Haga autoanálisis

Cambie la forma de transmitir el conocimiento, permita que fluya de los(as) participantes.

Para eso, haga un autoanálisis guiado por preguntas, tales como ¿cuánto debate o intercambio de ideas permito que se de en la clase? ¿Cómo inicio mis clases, permito que los(as) participantes se presenten y luego yo me presento? ¿Utilizo técnicas de socialización donde los(as) participantes desarrollen actividades? ¿Hago evaluaciones antes, durante y al final, permitiendo la autoevaluación? ¿Qué tan importante es para mí el saber de los(as) participantes? Conocer el perfil de los(as) participantes, sus necesidades y evaluar sus conocimientos previos es parte del autoanálisis. Si las respuestas a esas preguntas harán que identifique qué tanto será el cambio que se debe dar para asumir el nuevo rol. “Para saber lo que realmente importa, necesitamos, antes que nada, saber lo que realmente importa” Edward Hallowell.

El rol del facilitador(a) moderno(a) lo hace un ser inclusivo, social, respetuoso de los demás, de conducta democrática y un(a) guía del conocimiento de sus alumnos(as). “Para facilitar el aprendizaje se debe aprender a respetar los saberes de los participantes”.

Clave 21: Planee un aprendizaje activo-participativo

Diseñe y proyecte variadas y múltiples actividades que hagan de la capacitación algo interesante, vivencial, divertido, provocador de la socialización y cooperación grupal. Evite programas rígidos, verticales y limitantes. Estimule actividades participativas- activas. Ofrezca un buen portafolio de metodologías para sacar lo mejor de cada participante. Hoy la enseñanza en materia deportiva debe ser más práctica, dinámica, basada en aprendizaje por experiencias vivenciales, por lo que debe diseñar ejercicios dirigidos en esa dirección y propiciar la creatividad de los(as) participantes.

Clave 22: Fomente la autoevaluación

Genere, a través de todo el proceso de aprendizaje, espacios para la autoevaluación. Permita y motive, mediante actividades, individuales o grupales, que los(as) participantes evalúen el resultado de ejercicios, actividades, reflexiones y hagan conclusiones para mejora. También es recomendable que la persona facilitadora practique no solo la evaluación cuantitativa, sino que haga una mezcla de la evaluación cualitativa con la cuantitativa, lo que potenciará las habilidades y saberes de los participantes.

También es necesario tener conciencia de que el error es parte del proceso del aprendizaje. En ese sentido, es bienvenida la guía para que tanto los(as) participantes como el facilitador(a)

pierdan el temor al error, siempre las grandes enseñanzas provienen de errores que se han cometido.

Autoevalúe su propio trabajo como facilitador. La mejor forma de saber si el nuevo rol de facilitador lo está asimilando, de conocer las áreas por mejorar, es concluir siempre con una autoevaluación y darle la oportunidad a los(as) participantes de que lo evalúen mediante una encuesta virtual, sin nombre, únicamente contestando las preguntas de evaluación de su labor como facilitador(a). Eso le dará la posibilidad de mejorar y trabajar sobre las áreas más débiles que presente.



El aprendizaje corresponde al participante no al facilitador(a)

II. CLAVES PARA IMPULSAR EL APRENDIZAJE ACTIVO-PARTICIPATIVO



**La gran metodología es el aprender
haciendo en el encuentro con otros**

2.1. Normas para implementar adecuadamente las técnicas de análisis y profundización

Licda. Dunia Bermúdez Chaves

En el siglo XXI, la persona facilitadora debe orientar los procesos de aprendizaje, ser un(a) guía y tutor(a) en la construcción de este, proporcionando técnicas y recursos adecuados que faciliten el aprendizaje y autoaprendizaje de los(as) participantes. La utilización de técnicas didácticas, en este caso de las **Técnicas de Análisis y Profundización**, donde se requiere pasar del saber al saber hacer, animando a pensar, a construir mediante la utilización de las técnicas, adapta las metodologías participativas a su campo de acción, propiciando la motivación y el interés de los participantes en crear, generar y suscitar nuevas técnicas aplicadas al deporte y la recreación; posicionando la capacitación como una inversión y no como un gasto, por cuanto invertir en capacitación genera valor agregado, al contar con facilitadores(as) mejor capacitados(as) para enfrentar los retos y desafíos de la sociedad actual.

Para el desarrollo de las Técnicas de Análisis y Profundización, los(as) participantes deben desarrollar recursos cognitivos, actitudinales y procedimentales, practicar su integración y saber cuándo aplicar lo que han aprendido, a fin de inducir, por medio de la ejecución de las técnicas, la capacidad de síntesis, de abstracción objetiva y subjetiva de una situación propuesta. El componente activo-participativo de esta metodología busca crear ambientes de aprendizaje donde los(as) participantes, por medio de las técnicas apropiadas, sean los(as) principales protagonistas y vivan intensa y satisfactoriamente el aprendizaje.

El(la) facilitador(a) debe propiciar la aplicación de estos distintos recursos (lo cognitivo, actitudinal y procedimental y los recursos movilizables del modelo por competencias) en las actividades de enseñanza-aprendizaje que implementa en su curso.

Clave 23: Seleccione las técnicas dependiendo de los objetivos específicos

Considere siempre los objetivos específicos previamente definidos como el punto de partida. Tenga clara la intención al decidir incluir técnicas de análisis y profundización en un curso. Realice un análisis de esas intenciones de aprendizaje, además de analizar el mejor modo de lograr que los(as) participantes hagan una introyección del contenido que desea revisar. Considere aspectos como el tiempo y la cantidad de personas. La selección de la técnica debe ser fundamentada por el conocimiento de las características y condiciones en las que se desarrolla el grupo. De ser posible, la persona facilitadora debe indagar, además, la calidad de las relaciones entre los miembros del grupo; cuántos hombres y mujeres lo conforman, edades de los alumnos y disposición para participar.

Clave 24: Tenga presente el tipo de participantes a quienes va dirigido el aprendizaje

Conozca de previo algunas características de los(as) participantes, es importante dirigirse a ellos(as) por su nombre. Parta de los saberes previos. Crea que los(as) participantes pueden aportar mucho al proceso. Permítales una participación más activa y dinámica. Promueva el trabajo en equipo. Genere un ambiente /clima agradable, fraterno y de confianza. Promueva la participación de los(as) miembros del grupo. Además, inicie cada sesión con una técnica de animación que genere un ambiente ameno. Estimule a los(as) participantes a compartir ideas, comentarios o experiencias de vida. Cree un ambiente de seguridad; donde cada uno(a) se sienta aceptado(a), respetado(a) y tolerado(a). Busque lo que les apasiona, puede ser un tema en concreto, un método de aprendizaje o un espacio de trabajo. Plantee el aprendizaje como un descubrimiento. Facilíteles reconocer sus progresos y, por último, enfoque el contenido desde la práctica laboral, con casos y situaciones reales, desde las necesidades de sus ocupaciones e intereses organizacionales.

Clave 25: Facilite que los(as) participantes apliquen lo cognitivo/actitudinal y procedimental

Los(as) participantes deben ser los(as) protagonistas y deben vivir intensamente el aprendizaje mediante el desarrollo de técnicas apropiadas, en este caso, de análisis y profundización, de los temas. La capacitación debe propiciar el aprendizaje del participante, con el apoyo del tutor(a) como facilitador(a) de procesos. Enfoque el proceso de enseñanza aprendizaje como trabajo cooperativo entre facilitadores y participantes, lo que le exige al facilitador(a) una nueva definición de las actividades y técnicas de aprendizaje-enseñanza. Mida el trabajo de los(as) participantes utilizando nuevas herramientas. Aplique el modelo por competencias y considere como realmente importantes los saberes previos.

Clave 26: Combine e integre diversas técnicas

Haga uso de las Técnicas de Análisis y Profundización en el abordaje de cada tema. Estas técnicas se aplican para adquirir conocimientos partiendo de la práctica, promueven el aprender haciendo, la capacidad de síntesis y abstracción de una situación particular. Fomente el trabajo colaborativo, haciendo énfasis en el análisis y reflexión colectiva. Promueva el aprendizaje autodirigido y el pensamiento crítico para buscar soluciones a los problemas planteados con la guía del tutor. Prepare cuidadosamente los temas de trabajo que desarrollará mediante el uso de las técnicas de análisis. Debe permitir la participación de todos(as) los(as) miembros del grupo, desarrollando la capacidad de síntesis, abstracción y análisis objetivo y subjetivo de una situación particular. Se adquiere el conocimiento a través de la práctica. Además, es importante que

considere los saberes previos. Aprender resolviendo les permite a los(as) participantes construir el conocimiento resolviendo problemas con ideas que ellos(as) aportan. Algunas técnicas de análisis y profundización que se pueden utilizar son: noticias, informes, investigaciones, videos, estudios de casos, la pecera, Phillips 66 y lluvia de ideas.

Clave 27: Fomente la investigación, el análisis y reflexión para comprender los temas

Haga uso del concepto de aprender haciendo, trate de propiciar un aprendizaje activo, efectivo y colaborativo, que permita a cada participante en sus equipos, por un lado, manipular su objeto de estudio y reflexionar sobre él y, por otro lado, movilizar sensaciones, sentimientos y recuerdos. Es decir, condúzcalos(as) a trabajar con las tres dimensiones: afectiva, cognoscitiva y sensorial, más allá de un aprendizaje solo memorístico, siendo el objetivo que cada estudiante pueda transferir el aprendizaje a su vida cotidiana fuera del aula. Pasen de un programa basado en contenidos a otro basado en procesos. Discutan casos, realicen proyectos. Analicen y resuelvan problemas. Revisen lo ocurrido en el proceso, cómo se sintieron, qué aprendieron en la experiencia y qué les quedó. Apliquen lo aprendido a otras situaciones futuras, en procesos similares. Algunas técnicas recomendadas para esta fase son: construir maquetas y modelos, análisis de videos, ejercicios prácticos., elaboración de proyectos y trabajo en equipo.

Clave 28: Sea un(a) facilitador(a) creativo(a)

Ponga el acento en el hacer más que explicar. Cree empatía con los(as) participantes, gánese su confianza. Promueva que sus clases se tornen amenas, agradables, que los(as) participantes disfruten del aprendizaje creando y construyendo con la guía del tutor(a). Guíe las discusiones y promueva la participación, genere controversias creativas que promuevan la investigación y estimule el pensamiento crítico. Desarrolle habilidades en los(as) participantes para el análisis y síntesis de la información. Rompa con las estructuras tradicionales, genere conocimiento en cada momento y ayude a enfrentar retos individuales y grupales para que el(la) participante despliegue y avive su espíritu por aprender, su curiosidad, su afán por superarse, su creatividad y descubra su versatilidad. Promueva actividades de tipo lúdicas. Estudie y profundice sobre cómo desarrollar el interés; una relación participante-profesor(a)-participante productiva y una motivación intrínseca es responsabilidad de la capacitación y sus actores para construir una relación de interacción, que los constituya como un solo equipo, donde cada uno asuma su responsabilidad y se potencialice el proceso de aprendizaje.

Clave 29: Promueva el trabajo colaborativo y constructivo

Fomente las relaciones igualitarias y solidarias, la implicación de todos(as) los(as) participantes. Valore el potencial de las relaciones interpersonales. La socialización e integración son parte de los valores formativos. Motive a realizar la tarea. La producción debe ser colectiva, requiere que se ayuden unos(as) a otros(as). Todos(as) son y deben ser responsables del logro de los objetivos. Todos(as) deben dominar los conceptos y procedimientos. Promueva la iniciativa.

Algunas técnicas del trabajo cooperativo son las siguientes: tutorías entre iguales, juegos de rol (role-play), enseñanza recíproca, mosaico o rompecabezas, grupos de investigación, entrevistas, proyectos de trabajo cooperativos o torbellinos de ideas

Clave 30: Haga uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)

Promueva el aprendizaje con TIC cuando: identifique las necesidades del entorno formativo. Adopte y aprópiese de la tecnología como recurso de enseñanza. Utilice los recursos tecnológicos dentro de las sesiones. Implemente modelos flexibles. Incentive las comunidades virtuales de aprendizaje. Propicie un cambio de paradigma en el aprendizaje, una nueva forma de enseñar. Ofrezca diversas posibilidades en cuanto a contenidos, interacción, almacenamiento, acceso a la información y comunicación. El(la) participante aprende haciendo, interactuando, descubriendo. Asuma un rol de acompañante, de guía y orientador(a). Estimule el desarrollo de competencias esenciales para crear y usar nuevo conocimiento. Los recursos tecnológicos son un medio y no un fin en sí mismos, el fundamento de la calidad educativa reside en la efectividad de las estrategias didácticas de los(as) facilitadores(as) y en su capacidad de establecer relaciones positivas con los(as) participantes. La tecnología permite trabajar contenidos de manera dinámica y atractiva para los(as) participantes, por lo que se convierte en una valiosa herramienta para alcanzar los objetivos de aprendizaje.

Clave 31: El aprendizaje corresponde al participante no al facilitador(a)

Posea una adecuada formación en el campo profesional, tecnológico y humanístico que le permita relacionarse con sus semejantes o socios de aprendizaje para motivar su crecimiento personal y profesional. Para ello requiere: aulas de trabajo bien iluminadas y ventiladas, decoradas agradablemente. Un mobiliario confortable adaptado a la talla del adulto(a) y dispuesto de manera que favorezca los intercambios del mobiliario (moverlos al fondo, trabajo en grupos, usar solo las sillas o solo las mesas). Pizarrones y equipos tecnológicos convenientemente ubicados y que permitan a todos(as) leer fácilmente. Un rápido y eficaz proceso de inscripción. Recursos materiales y humanos accesibles. La persona facilitadora brinda a los(as) participantes retroalimentación efectiva sobre sus procesos de aprendizaje y los(as)

anima y fortalece en sus dificultades, promoviendo la persistencia, la reflexión, la exploración de alternativas y la mejora continua.

Clave 32: Promueva el aprendizaje autónomo

Fomente la curiosidad, la investigación y la autodisciplina, oriente a que resuelvan los problemas por sí mismos(as). Los(as) participantes sienten que se divierten jugando y aprendiendo. Es más constructivo. El autodidacta es un ser productivo, un ser que enseña y aprende. La autonomía en el aprendizaje proporciona libertad y capacidad crítica, ayuda a formar su personalidad de forma positiva. Al no tener que seguir el ritmo de un grupo, se puede dedicar más tiempo a lo que presenta dificultades y menos a lo que le resulte más fácil. Algunas técnicas de análisis y profundización para esta etapa pueden ser: elaboración de mapas conceptuales, mapas de jerarquías o subsistemas, cuadros comparativos y mapas semánticos.

2.2. Sugerencias para aplicar apropiadamente las técnicas de evaluación y cierre

José David Gómez Maroto

Cuando se completa una actividad o capacitación, uno de los puntos que la mayoría de las personas facilitadoras evitan o no hacen son las técnicas de evaluación y cierre, ya sea por miedo a medir el resultado de su actividad y que no sea favorable o, tal vez, por falta de preparación en el aprendizaje de herramientas por utilizar en el momento de cierre de la actividad. Cuando lo que debe pensar o percibir es que este es el proceso donde más aprenderán de manera bidireccional. En este momento, sabrá si las personas lograron los objetivos que propuestos al inicio, así como si las herramientas utilizadas dieron los mejores resultados. Además, dará la retroalimentación de cómo puede mejorar para las próximas actividades, estudiando las áreas de mejora, basado no solo en creencias, sino en pruebas o documentación escrita que sirva para mantenerlo disponible a través del tiempo.

Por este motivo, en la siguiente sección se abordarán algunas sugerencias que le permitirán a la persona facilitadora del aprendizaje tener una base de donde iniciar y que son el punto de partida para cada día aumentar su conocimiento y crecer más con cada actividad realizada.

Clave 33: Tenga presentes los objetivos

Comprenda y domine cuáles fueron los objetivos iniciales para poder planear de acuerdo con eso las actividades y elegir la que mejor se ajustará a cumplirlos. Anótelos o léalos antes de iniciar el proceso de evaluación y cierre. De esta manera, los(as) participantes podrán ver un norte y evaluación en el proceso de aprendizaje y usted se mantendrá enfocado en la meta por alcanzar. Es como tener mini metas, éxitos o logros para celebrar con los(as) participantes y de manera individual durante su camino. Por ejemplo: se les muestra antes del módulo a los(as) participantes que uno de los objetivos iniciales es identificar las cinco herramientas más utilizadas para mejorar la velocidad de un deportista de pista. Se le consulta una herramienta a cada participante y al final se muestra el objetivo consultando si este fue alcanzado y se felicita a las personas en su logro por medio de aplausos.

Clave 34: Formule la evaluación como meta para crecer

Fomente diversas técnicas de evaluación, tales como autoevaluación individual, evaluación individual y evaluación grupal. Lleve y motive a los(as) participantes a un análisis de cómo salió su conocimiento luego de la sesión. Obtenga una idea de las áreas que hay que reforzar para el próximo curso. Además, procure que la evaluación grupal ayude a que los(as) participantes tengan la oportunidad de crecer con el conocimiento de grupo. Haga más visual las áreas de

mejora grupales del curso. Aleje de la visión tediosa o de poco valor la evaluación. Plantee la evaluación como una herramienta crucial del éxito de los(as) participantes. Por ejemplo: si estudiaron siete métodos para mejorar la creación del microciclo deportivo, se le da una hoja a las personas para que anoten los métodos y den una breve descripción de cómo aplica cada uno y de los beneficios de estos. Se recolectan las hojas o documentos para observar los más recordados y claros, de esta manera, se evidencia cuáles son los que hay que recordar o explicar de forma diferente la próxima vez. Además, los(as) participantes miden cuánto recuerdan de lo visto y todavía más importante, qué fue lo que entendieron de estos.

Clave 35: Lea todas las evaluaciones individuales y grupales

Lea, destaque y anote puntualmente las áreas de mejora. Esta es una de las áreas que más se olvida revisar, se deja guardada en un archivo en la computadora y no se vuelve a ver. Pero es una de las áreas que más beneficios traerán para mantener el mejoramiento constante de la calidad de los cursos. Por ejemplo: una vez finalizado el curso de las cinco técnicas de pie más efectivas para hacer puntos en competencia de contacto de Tang Soo Do, se les entrega una hoja de evaluación sobre cuáles son los beneficios para que anoten algunas que conozcan y sus beneficios. Si se toma el tiempo para leer sus respuestas, podrá aprender nuevas técnicas y, de esta manera, formar un aprendizaje grupal que se puede poner en agenda para el nuevo curso e investigar sobre estos.

Clave 36: Realice un plan de acción para mejorar lo aprendido

Escoja tres puntos de la lista de áreas de mejora y haga un plan de acción donde se enfoque en mejorarlos e idear la manera como lo hará. Es importante notar que, cuando se hace la lista de puntos por mejorar, habrá más de tres, dependiendo del detalle, pueden salir más de 10 o 20 puntos por mejorar. Se sugiere que escoja tres de ellos, realice un plan de acción que sea medible y fácil de realizar. Una vez hecho, dedique tiempo y energía a cumplirlo. Recuerde que planes de acción sin acción no generan un cambio. Y una capacitación sin cambio no sirve de nada. Ejemplo: los tres puntos después de una capacitación para mejorar el rendimiento personal fueron:

1. Levantarse más temprano

Plan de acción:

- Acostarse más temprano.
- Poner la alarma despertadora lejos de la cama.
- Poner zapatos tenis a la par de la cama para ponérselos y salir del cuarto.

2. Tener un desayuno completo

- Comprar semanalmente frutas y verduras para batido.
- Partirlas y congelarlas listas para batido.
- Planear los desayunos de la semana de fácil acceso y uso.

3. Agendar su día

- Anote las cinco cosas que le gustaría concluir en el día que sean posibles y realizables.
- Ponga esas cinco cosas como fondo de pantalla de su celular para verlas siempre.
- Realice un análisis rápido en la mañana de qué alcanzó, cómo y de qué manera se puede mejorar.

Clave 37: Utilice actividades portables y adaptables

Elija actividades que se puedan utilizar en espacios de diferentes tamaños, con distintas cantidades de personas. Actividades que se adapten a la era digital y se puedan hacer tanto sin ningún material físico como con papeles hasta la computadora y más. Por ejemplo: hacer en una cartulina con marcadores una lluvia de ideas de aprendizaje, se puede adaptar a que las personas a distancia, desde la computadora o celular, en una página de internet con una pizarra virtual, hagan la misma lluvia de ideas en tiempo real con todos en la sesión virtual.

Clave 38: No tenga miedo a fallar, esté listo para reaccionar

Algunas veces se tiene una actividad planeada y no funciona o la gente no reacciona de la manera que uno espera. Así que esté listo para modificar la actividad en el momento y llévela al éxito aprendiendo de la misma. Ejemplo: se planeó una actividad en grupos de discusión, pero llegó el Ministerio de Salud a su trabajo y solicitó que, por el Covid-19 y el distanciamiento social, no se puede hacer trabajos en grupos a menos de 2 metros de distancia entre cada uno. Por esta razón, se modifica la actividad y se hace una actividad en grupo de manera virtual, donde se puede dividir en grupos de trabajo con una pizarra virtual y las personas puedan presentarlo al final.

Clave 39: Use actividades que se apliquen a la realidad de los(as) participantes

Cuando cree sus actividades, use temas relacionados con la realidad de sus participantes, con el fin de que la actividad de cierre o evaluación tenga más valor para ellos(as), al estar cerca de lo que hacen. Ejemplo: los(as) participantes son parte del Departamento de Psicología Deportiva y la actividad de evaluación son dos casos sobre cuáles son los pasos por tomar: sujeto 1- deportista de alto rendimiento que empezó a bajar sus métricas; 2- deportista que entrena todos los días, pero no logra aumentar sus métricas.

Clave 40: Provea materiales para crecimiento adicional

Deles a los participantes material adicional para que puedan leer, investigar y aprender una vez que el proceso termina. Puede mantener el momento de crecimiento y aprendizaje. Por ejemplo: se dio el tema de mayéutica y se hizo una práctica de este. Al final, se les brindó a las personas un enlace de acceso con una lista de videos de aplicaciones de mayéutica, un libro titulado La mayéutica y usted: el arte de hacer preguntas, así como unos enlaces con acceso a recursos que hablan de casos de éxito sobre cómo la mayéutica trajo resultados exitosos a un proceso de aprendizaje.

Clave 41: Haga actividades que puedan utilizarse de inmediato en la vida de los(as) participantes

Haga actividades que le permitan a los(as) participantes llevarse una tarea para iniciar de inmediato su crecimiento. Es muy importante que las personas le encuentren un valor al proceso de aprendizaje y de ahí viene el uso de los ejemplos reales que puedan aplicarse de inmediato en la realidad del(la) participante. De esta manera, el aprendizaje cobra vida y así también su desarrollo se expande. Ejemplo: en la actividad de cierre, hará una lista de cinco acciones por tomar de inmediato, una vez terminado el curso, las cuales lo ayudan a mejorar en el área del curso. Y que se las lleven como una lista de acción.



**Aprendizaje basado en el ser y saber hacer ,
conectado con la realidad laboral .
Reto y diversión**

III. Claves para mejorar su rol de facilitador(a) del aprendizaje



Facilitar el aprendizaje no es transferir conocimiento, sino crear las posibilidades para su producción o su construcción. Paulo Freire

3.1. Conductas para motivar el aprendizaje del adulto(a)

Jonathan Arturo Fernández González

El término “motivación” se conoce como el elemento que genera en los adultos la iniciativa de tomar una acción para asumir una postura con respecto a una circunstancia nueva. Los(as) facilitadores(as) deben prestar toda su atención y el mejor de los servicios intentando despertar el interés y promover el deseo por aprender en los(as) adultos(as).

Además, el(la) facilitador(a) puede alcanzar altos niveles de motivación en sus participantes, conociendo muy bien el tema por tratar, enseñando no solo con teoría, sino también con ejemplos, respetando a los(as) participantes y enseñando habilidades para resolver los problemas que surjan; incentivando la participación, trabajando en mecanismos de evaluación óptimos, teniendo entusiasmo en su labor, enseñando a través de preguntas y usando el diálogo. Desde esta perspectiva, los niveles de motivación aumentan y son mucho más significativos. Un(a) participante desmotivado no escucha, no se esfuerza, pierde interés y puede llegar a dificultar el desarrollo de la sesión o actividad.

Clave 42: Suscite el interés de los(as) participantes

Busque lo que les apasiona. Anímelos a pensar. Trabaje con aportes de participantes planteando el aprendizaje como descubrimiento. Enfóquese en el contenido desde la práctica e inspire, genere un entorno emocional positivo.

Clave 43: Tenga presente involucrar a los(as) participantes

Involucre a los(as) participantes desde el primer día, ayudando a comprender la importancia del curso que están recibiendo y hacerles ver (ya que son adultos y no querrán ir a perder el tiempo) la importancia de adquirir ciertos conocimientos para diferentes fines relacionados con la vida cotidiana. Ayude a que interioricen que les será de utilidad para insertarse en la vida, para los de formación continua, que los ayudará a ser más eficientes o a reorientarse en un momento dado, al ampliar sus conocimientos y ser capaces de desempeñar otras tareas, las cuales les permitirían mantenerse, etc. Si se les explica a los(as) alumnos(as), al comienzo del curso, el programa y los objetivos, esto puede ser de gran ayuda, pues podrán reflexionar acerca de sus propias aspiraciones.

Clave 44: Utilice una metodología interactiva

Impulse una metodología interactiva para facilitar la conexión entre los(as) participantes, lo cual, a su vez, les permitirá y motivará a trabajar en grupos y crear las condiciones para que se sientan dueños de los medios, protagonistas del aprendizaje. Piense en el aprendizaje como un proceso

participativo y transformador, basado en la experiencia práctica de las propias personas y grupos. Parta de la autoconcienciación y comprensión de los(as) participantes respecto a los factores y estructuras que determinan sus vidas. Busque aportar en el desarrollo de estrategias, habilidades y técnicas necesarias para que puedan llevar a cabo una participación orientada a la transformación de la realidad desde una práctica interpoladora. Procure que los(as) participantes interactúen con objetos, fenómenos o sujetos asociados a los contenidos de aprendizaje. Asegure que la reflexión, la emoción y los sentidos han estado presentes y que, de alguna forma, ha existido una puesta en común del aprendizaje logrado. Insista en los principios del aprender-haciendo. Reconozca capacidades y aprendizajes previos de quienes participan en esta tarea.

Clave 45: Dirija y ayude a mantener el esfuerzo

Realice y fomente un aprendizaje sano y motivacional para los(as) adultos(as).

La idea es ir paso a paso, fijando objetivos y cumplirlos de uno en uno, para que no se vuelva una tarea abrumadora que pudiera parecer en momentos inalcanzable. En este sentido, la tolerancia a la frustración es fundamental, para intentar cuantas veces sea necesario y lograr cada una de las metas propuestas. Más allá de la teoría o la información no aplicada, el aprendizaje con adultos(as) se vuelve más efectivo cuando es un proceso activo y práctico. La conexión de los temas con su vida y lo relevante que estos puedan llegar a ser, hará que se vuelvan atractivos y más sencillos de aprender y retener. Tener un incentivo final es el mejor de los alicientes, este puede ser un certificado o un reconocimiento. Cultive la autoconfianza y seguridad. Motive a priorizar los esfuerzos para lograr avances. Aprovechar los errores para que aprendan. Genere que ratifiquen o rectifiquen si es necesario. Sugieran pasos para desarrollar hábitos de estudio sostenibles y motivantes.

3.2. Recomendaciones para practicar la técnica coaching conversacional para el aprendizaje

Licda. Gabriela Palma Barboza

En los diversos entornos, es fundamental apoyar a las personas a mejorar su autoestima y a que logren sus metas. Es posible crear ambientes de aprendizaje estimulantes y efectivos para el deporte y la recreación, mediante el coaching conversacional como técnica de aprendizaje. Dicha técnica se basa en un trabajo equilibrado para que la persona alcance a desarrollar todo su potencial interno. El *coach* trabaja por medio de una conversación (basada en preguntas) personalizada, grupal o como un acompañamiento para clarificar aspectos, desafiar creencias autolimitadoras, generar soluciones y emprender nuevas acciones. Además, su función no es enseñar ni decirle a la persona qué hacer ni tampoco qué decir, sino que la persona por sí misma piense en positivo y se motive de manera constante. Se puede decir que el *coaching* conversacional, desde el ámbito del deporte y la recreación, es el que sitúa a la persona deportista a enfocarse en sus objetivos por medio de los entrenamientos. Aplicando las herramientas adecuadas para progresar durante este proceso, podrá alcanzar lo que se proponga. En resumen, se puede afirmar que el coaching conversacional efectivo ayuda a que las personas produzcan excelentes resultados y, en consecuencia, mejoren su calidad de vida.

Clave: 46. Salude con respeto

Evite una mala primera impresión, asuma una posición positiva, agradezca la visita y confianza, llámelo por su nombre, ofrezca una bienvenida a la sesión, construya desde el principio un clima asertivo en el que el(la) cliente(a) se sienta seguro(a) para continuar y avanzar.

Clave 47: Propicie el contexto para el cliente

Defina algunas reglas de participación, establezca, junto con el cliente, la frecuencia y el tiempo determinado para las sesiones, hágale ver que este será un espacio de confidencialidad, genere un vínculo de confianza con el fin de que las conversaciones sean efectivas, transmita seguridad y apoyo. Comuníquese de manera asertiva, clara y directa, utilice un lenguaje adecuado para que obtenga un impacto positivo sobre el(la) cliente(a). Contribuya a fomentar el respeto mutuo, la integridad, honestidad y sinceridad. Es fundamental que tenga la capacidad de realizar preguntas que revelen la información precisa y que evoquen descubrimiento, intuición, compromiso o acción en el(la) cliente(a) y que le aporten posibilidades y nuevos aprendizajes. Ponga atención en lo que realmente es importante para el(la) cliente(a), pues debe crear oportunidades para desarrollar el aprendizaje durante el *coaching* conversacional y en diversas situaciones de la vida.

Clave 48: Ayude a establecer la situación actual del cliente

En esta etapa, el objetivo es explorar y definir cuál es la situación actual. Es fundamental que se enfoque completamente en lo que el(la) cliente(a) dice y lo que no dice. Sea capaz de generar preguntas significativas, por ejemplo: *¿en qué situación se encuentra?; del 1 al 10, ¿cuál es su nivel de satisfacción en este momento?; ¿cuáles son las características de la situación actual?;* esto le permitirá al cliente establecer y diferenciar entre los hechos, opiniones e interpretaciones. Debe concretar su “visión” con sus pensamientos preguntándole: *¿qué está pensando?* Podrá tener presentes los pensamientos que no suelen expresarse o ideas irracionales sobre la situación que vive el(la) cliente(a) y hacer público su diálogo interno, además, que se dé cuenta de las maneras típicas de percibirse ante el mundo. Con sus emociones: *¿cómo se siente en este momento?* Esto permitirá que el(la) cliente(a) sea consciente de sus emociones, propiciando las reflexiones que faciliten el proceso. Con sus conductas: *¿qué está haciendo?* Establecerá acciones que el(la) cliente(a) está llevando a cabo o ha dejado de realizar y así conocer su repertorio conductual.

Clave 49: Contribuya a identificar el objetivo del cliente(a)

Una vez que el(la) cliente(a) se ha dado cuenta de su situación actual, es fundamental definir lo que quiere conseguir, cuáles serán los medios y cómo detectar posibles dificultades con las que podría encontrarse. En cuanto a esto, puede plantearle: *¿qué pasaría si no lo consigue?; ¿cuál es el peor escenario posible? Además, busque definir y establecer la meta que quiere alcanzar, pregúntele; ¿qué le gustaría conseguir?; ¿cuáles son sus objetivos?; ¿qué quiere?* Dicha meta debe ser altamente motivante, alcanzable y definida en el tiempo, ya sea a corto, mediano o largo plazo. Ayude al cliente(a) a concretar y a enfocar.

Clave 50: Facilite determinar las capacidades del cliente(a)

Se trata de que el(la) cliente(a) tome conciencia de sus habilidades, destrezas y de lo que es capaz de hacer, permítale que él o ella misma identifique sus éxitos pasados. Pregunte: *¿cuál fue su comportamiento en una situación similar en la que tuvo éxito?; ¿cómo consiguió salir con éxito?;* intente que se visualice como protagonista de su propia historia, que genere nuevas opciones sobre sí mismo(a) y que aprenda a alcanzar los resultados pretendidos. Puede realizar conjuntamente un análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas), lo cual sería fundamental para ofrecer un escenario claro en la toma de decisiones estratégicas, aumentar el autoconocimiento del cliente(a) sobre sus capacidades, alternativas, decisiones y soluciones posibles.

Clave 51: Concrete junto con el(la) cliente(a) el plan de acción

Este será un “mapa” que contenga los resultados alcanzables, específicos y con fechas determinadas. Defina un listado de acciones que se valorarán para llevar a cabo, dando respuesta a las siguientes preguntas: *¿qué le parece todo esto?, ¿cómo se siente al respecto?, ¿cómo cree que funcionará todo?, ¿cuáles son las posibilidades de éxito?, ¿dónde le llevará esto?*, lo que propiciará en el(la) cliente(a) tomar nuevas acciones que le conduzcan de modo más efectivo hacia los resultados esperados. Deje la responsabilidad al cliente(a) para actuar.

Clave 52: Haga un cierre

Mantenga una retroalimentación constante sobre lo que ha hecho, lo que no ha hecho, ha aprendido o se ha dado cuenta el(la) cliente(a), es decir, brinde una retroalimentación constructiva. Propicie un ambiente de reflexión-acción para que el(la) cliente(a) sea capaz de conocer lo que ha interiorizado y consolidado, siempre orientado al objetivo que desea alcanzar. Haga ver al cliente(a) que, de lo aprendido y descubierto, debe pasar a la acción. Defina acuerdos claros.

Clave 53: Establezca la evaluación y seguimiento del proceso con su cliente(a)

Realice una revisión de los resultados y busque siempre conductas mantenidas en el tiempo preguntándole al cliente(a): *¿cómo encaja esto con sus planes/ estilo de vida/ valores?, ¿qué piensa?, ¿cómo se siente cuando eso ocurre?* Expresé los logros alcanzados.

COACHING DE APRENDIZAJE



***“Dale a un hombre un pescado y se alimentará por un día.
Enséñale a pescar y se alimentará para toda la vida .”*** Proverbio Chino

3.3. Estrategias para implementar la investigación-acción en el aula

Lic. Manuel Morales Navarro

Solucionar problemas cotidianos de aprendizaje en el aula con prontitud, profesionalismo y creatividad es uno de los mayores desafíos del mundo actual. Temas nuevos que surgen, preguntas significativas de los(as) participantes, incertidumbres del mismo facilitador(a) y retos de mejora al proceso son algunos motivos de la investigación-acción. La investigación-acción en el aula constituye una reflexión sobre la práctica educativa para optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje. Es un proceso de indagación y análisis sobre un sector de lo real en el que, partiendo de los problemas cotidianos del aula y desde la visión de quienes lo viven, se procede a la reflexión y acción sobre los mismos. Implica indagar y analizar críticamente situaciones para mejorar la práctica y la calidad del aprendizaje. Es entender la enseñanza-aprendizaje como un proceso de investigación, en continua mejora. Implica que el facilitador(a) del aprendizaje tenga un doble rol, el de investigador(a) y el de facilitador(a), combinando dos tipos de conocimientos: el conocimiento teórico y el conocimiento de un contexto determinado. Es una investigación realizada por los mismos facilitadores(as) que facilita resolver problemas significativos del contexto educativo aplicando el método técnico-científico, para aumentar la efectividad en la práctica y mejorarla continuamente. Ayuda a evaluar y cuestionar la propia práctica educativa y mejorar los resultados, perfeccionando capacidades de la persona facilitadora de aprendizaje, generando reflexión, conocimiento sobre el aprendizaje y actuar para su mejora.

Clave 54: Haga un diagnóstico

Asegúrese de conocer y comprender la realidad del aula. Inicie la investigación-acción con la búsqueda de un problema, sobre el que pueda actuarse y que podría expresarse en la siguiente pregunta: ¿qué situación problemática de mi práctica profesional me gustaría mejorar? La investigación se inicia con una hipótesis latente: “pienso que, si hago esto, tal o cual cosa podría ocurrir”. Lo que se quiere investigar tiene más el sentido de una preocupación que de un problema propiamente dicho. El interés de los(as) facilitadores(as) tiene que ver con lo que ocurre en las aulas y se desearía cambiar. Cuando haya elaborado la lista, pregúntese si son problemas que se pueden investigar. Tome algunas de las actividades que usted ha señalado y vea si puede generar algunas preguntas sobre los tópicos señalados. Si le es difícil generar preguntas, trate de relacionar el tópico con las palabras-cuestiones: *¿quién?*, *¿a quién?*, *¿qué?*, *¿por qué?*, *¿dónde?*, *¿cuándo?*, *¿cómo?*

Clave 55: Defina un problema

El diagnóstico se constituye en un elemento orientador para definir el problema de investigación. El problema de investigación se redacta en forma de pregunta. Se inicia con una serie de temas o ideas generales que resultan interesantes o preocupantes, hasta llegar a constituirse en un problema de investigación. Ejemplo: temas o ideas generales: fortalecimiento de hábitos de estudio y el desarrollo y mantenimiento de una sana autoestima, como herramientas básicas para lograr éxito en el programa de capacitación. Pregunta de investigación: *¿cómo lograr, mediante estrategias andragógicas, propiciar la participación de los(as) participantes adultos(as) del programa de capacitación “Gerencia deportiva”?* En esta etapa, es necesaria la revisión de datos de otras investigaciones relacionadas con el tema de estudio, de manera que sirva de apoyo en la delimitación del problema de investigación. Se pueden consultar tesis, revistas especializadas, sitios dedicados al campo andragógico, entre otras fuentes de información.

Clave 56: Defina los objetivos

Precise lo que se pretende lograr o realizar para dar respuesta al problema planteado. Los objetivos se redactan iniciando con un infinitivo. Al igual que el problema de investigación, deben ser claros y precisos. Los objetivos orientan en todas las fases de la investigación, en la construcción del marco teórico, en la definición de la metodología por seguir y la elaboración de las conclusiones. Una investigación tiene al menos un objetivo general, del que se derivan varios objetivos específicos. El problema de investigación, el objetivo general y los objetivos específicos deben guardar una estrecha relación entre sí. Siguiendo con el ejemplo de problema anterior sería así:

Objetivo general:

Propiciar el mejoramiento del aprendizaje de los(as) adultos(as) a través de la implementación de nuevas estrategias de aprendizaje en el salón de clase y de un mayor involucramiento de la organización en el proceso.

Objetivos específicos:

1. Replantear las estrategias de aprendizaje que faciliten la participación, asimilación y comprensión de los contenidos, así como la motivación hacia el estudio.
2. Promover hábitos de estudio que, a corto, mediano y largo plazo, estimulen al participante a superarse.
3. Analizar el nivel de comprensión de los contenidos para retomar los conceptos que no se asimilaron.
4. Involucrar a las jefaturas en los procesos de aprendizaje de sus colaboradores(as), tomando en cuenta las necesidades prioritarias de respeto, inversión y solución de problemas.

Clave 57: Haga un acercamiento teórico

Revise, interprete, analice y confronte los conocimientos. Ningún proceso de transformación de la práctica formativa parte de cero, ya que se basa en la experiencia; también es necesario retomar la construcción teórica de otros(as) autores(as) para ampliar la visión del problema por investigar. Por lo tanto, orienta en la redefinición del problema y objetivos de estudio, en aspectos metodológicos y en el plan de intervención, entre otros. En el ejemplo anterior, inicia el abordaje de la disciplina como un aspecto que obedece, principalmente, a las características de los(as) participantes. Conforme avanza la investigación, surgen otros elementos que influyen en la participación, por lo que es necesario buscar información sobre temas como comunicación en el salón de clase y autoestima. Al realizar la revisión de la bibliografía, es necesario recurrir a diversas fuentes; las fuentes primarias son aquellas de primera mano, que corresponden a los propios autores(as). Las fuentes secundarias son referencias de las fuentes primarias; y las fuentes terciarias son compilaciones de estudios y documentos. Cuando un plan de intervención tiene un sustento teórico sólido, puede recomendarse su aplicación en contextos afines, esperando obtener resultados similares.

Clave 58: Defina la metodología

Detalle las pautas para la recolección y análisis de la información. Toda investigación conlleva un método de estudio propio, de acuerdo con el paradigma del cual parte. Estos aspectos dan las pautas necesarias para la recolección y el análisis de datos, desde el momento en que se inicia la idea de llevar a cabo una investigación. Seguidamente, se brindan algunos lineamientos metodológicos que orientan un estudio cualitativo, con el enfoque de investigación-acción crítica:

1. Descripción del escenario: la organización, el programa de capacitación y el aula.
2. Participantes del estudio: se circunscribe a las personas que participan del estudio.
3. Técnicas de recolección de datos: en la metodología cualitativa, considerando que se busca fundamentalmente obtener datos sobre creencias, percepciones, teorías implícitas, concepciones y preferencias de los sujetos, las técnicas fundamentales para la recolección de datos son: la observación participante, la entrevista cualitativa, cuestionarios, investigación bibliográfica, documental, talleres, discusión, pequeños grupos y otros. Así mismo, se puede recurrir a fuentes de información existentes, tales como diagnósticos, estadísticas, registros, expedientes, cuadernos, planeamientos, entre otros.

Clave 59: Elabore un plan de intervención

Contribuya a la solución del problema. La investigación-acción se caracteriza por intervenir sobre la problemática planteada, con el fin de transformarla. Por ello, se debe tener claridad sobre cuál será el accionar del facilitador(a), así como lo que se pretende obtener. Esta intervención es planificada, sistematizada y confrontada con el marco teórico, de manera que permita contribuir a la solución del problema planteado, así como a evaluar sus logros y limitaciones.

Un plan de intervención está referido al establecimiento de actividades y procedimientos para mediar en el problema de estudio. Debe ser flexible y realista. Está en función de los objetivos generales y específicos del proyecto de investigación. No existe un modelo único para elaborarlo. A modo de guía, los aspectos mínimos sugeridos son:

1. Definición de objetivos; estos responden a los propósitos del plan de intervención.
2. Descripción de las acciones que se van a realizar.
3. Un cronograma, especificando los tiempos en los que se elaborará.
4. Otros aspectos que se pueden especificar son: descripción de los logros esperados, estrategias de evaluación y recursos requeridos.
5. Análisis de la información. Conlleva un proceso de sistematización que facilita reflexionar para comprender el significado de la realidad y, de esta forma, generar conocimientos por utilizar en el ámbito formativo. El análisis de datos requiere la organización, sistematización y manipulación, a través de diversas estrategias. La técnica de portafolio, que se refiere a una reconstrucción de situaciones vividas o aprendidas en un cuaderno, fólder o algo similar.

Clave 60: Llegue a conclusiones

Expresar los logros y limitaciones del proyecto. Se deben tomar como punto de partida los objetivos específicos planteados en el estudio y, por supuesto, los resultados del análisis de datos. Permite al personal facilitador- investigador rescatar las lecciones aprendidas, reflexionar y repensar sobre el trabajo realizado, identificar los problemas y contradicciones que surgieron y cómo se resolvieron. La teoría construida en este proceso es una fuente de información válida y pertinente en el contexto formativo, por lo que es posible planear y reorientar acciones futuras realizadas por los(as) mismos(as) protagonistas de la experiencia o por otros(as) interesados(as) en retomarla en contextos y condiciones semejantes.

Plasmarse en un texto, toda la información vivida durante el estudio realizado. Se puede elaborar un informe completo, incluyendo todas sus fases, o bien un artículo o resumen para su publicación en una revista o su exposición en una ponencia. En la literatura se encuentran diferentes modelos o guías para presentar un informe de investigación.



Investigación-Acción en el aula

“Un facilitador (a) que reflexiona críticamente sobre su práctica no puede mantenerse al margen de las ideas, los conceptos y las experiencias educativas de otros. El facilitador (a) no tiene que estudiar obligatoriamente algo que le es impuesto, sino que lo hace para entender, para sustentar sus ideas” (Fleiss, 1999)

BIBLIOGRAFÍA

- Gracia, A. (14 de noviembre de 2012). *Pautas para mejorar la educación para adultos*. Recuperado el 16 de junio de 2020 de EROSKI CONSUMER, de <https://www.consumer.es/educacion/pautas-para-mejorar-la-educacion-para-adultos.html>
- Gobierno de Canarias. (s.f.). APRENDIZAJE COOPERATIVO. Recuperado el 16 de junio de 2020 de <http://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/ecoescuela/pedagogic/aprendizaje-cooperativo/>
- Guerra, L. (15 de junio de 2018). *La solidaridad como fortaleza de los grupos de trabajo*. Recuperado el 16 de junio de 2020 del Blog de Luis Flores Guerra, de <https://luisfloresguerra.com/la-solidaridad-como-fortaleza-de-los-grupos-de-trabajo/>
- Ministerio de Educación Pública de Costa Rica. (2006). *Actividades de Pensamiento Crítico y Creativo*. Recuperado de <https://mep.janium.net/janium/Documentos/10783.pdf>
- Morales, M. (2020). *Técnicas de aprendizaje para la capacitación. Siglo XXI*. San José, Costa Rica: UCR.
- Rivero, F. (15 de junio de 2011). *Principios de la Andragogía*. Recuperado el 15 de junio de 2020 de Top Foro, de <http://www.topforo.com/andragogia/foro.php?idpag=5&idtema=9042>
- Universidad de Chile. *Manual de Apoyo Docente, Metodologías activas para el aprendizaje*. Recuperado el 16 de junio de 2020 de <https://es.slideshare.net/eraser/manual-de-apoyo-docente-metodologas-activas-para-el-aprendizaje>
- Valbuena, V. (2008). Desarrollo de actividades en el aula y el proceso de construcción del conocimiento en alumnos de Educación Básica. *Omnia*, 14(3), 9-31. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/737/73711121001.pdf>