

METODOLOGÍAS DE APRENDIZAJE

El desafío de las áreas de Recursos Humanos es encontrar un diseño pedagógico

que asegure el cumplimiento de los objetivos del Plan de Capacitación

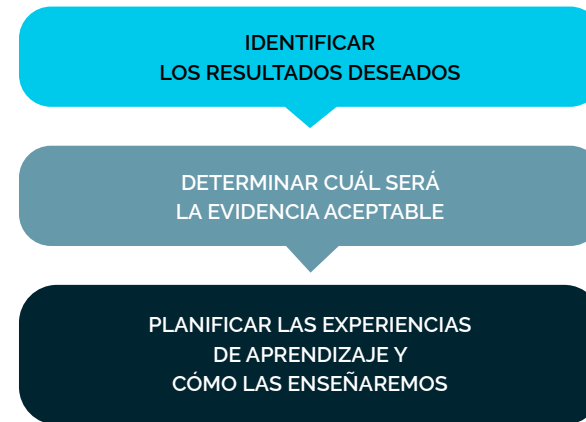


En toda capacitación o proceso de aprendizaje, nos encontramos frente a cuestionamientos esenciales: ¿qué deberían saber, comprender y poder hacer los participantes? ¿Qué amerita ser comprendido? ¿qué aprendizajes deben ser perdurables? En esta primera etapa tomamos en cuenta nuestros objetivos, analizamos los contenidos preestablecidos y revisamos las expectativas de logro.

Serán los posibles contenidos seleccionados (temas, habilidades y recursos) los que darán respuesta a preguntas como: ¿qué queremos que los alumnos escuchen, lean, vean, investiguen? En esta etapa especificaremos cuál es el conocimiento (contenido, conceptos y principios) y las habilidades (procesos, estrategias y métodos) importantes. Diríamos que si la capacitación termina y los alumnos no dominan estos conocimientos y habilidades, su aprendizaje sería incompleto. Otra forma de pensar en este aspecto es la siguiente: ¿Qué conocimientos y habilidades serán necesarias en los alumnos para lograr el desempeño deseado?

Por último, tendremos que poner foco en aquella selección de los aprendizajes perdurables que son la base de la capacitación. El término perdurable se refiere a las grandes ideas, los aprendizajes importantes que deseamos que los participantes retengan, aún cuando se hayan olvidado de la mayoría de los detalles.

Para asegurar este proceso, debemos poner foco en cumplir esta secuencia:



El siguiente paso será definir el modelo pedagógico que materialice nuestro diseño instruccional.

Cada modelo pedagógico de aprendizaje contempla una concepción y abordaje del proceso educativo. Con el transcurso del tiempo, las visiones de expertos en la materia fueron evolucionando, y hoy, el modelo Addie es uno de los más populares aplicados en el diseño instruccional de aulas virtuales.

El modelo ADDIE

Es un conocido modelo de diseño instruccional para educadores y formadores. Consta de 5 fases.



El modelo CAGNÉ

Se basa en el enfoque conductista de aprendizaje siguen un proceso de diseño instruccional sistemático, de 9 pasos para atender a diferentes situaciones de aprendizaje.



El modelo ASSURE

Modelo de diseño instruccional que orienta el desarrollo de cursos en línea mediante el uso de tecnologías



Un experto en pedagogías de aprendizaje o diseño instruccional es quien define qué modelo puede acompañar mejor los objetivos planteados en la

capacitación. A modo de resumen, el cuadro de la siguiente página plantea algunas cuestiones básicas de cada modelo.

MODELO	ADDIE	CAGNÉ	ASSURE
Raíces	Conductista y Constructivista.	Conductista.	Constructivista.
Foco	Se enfoca en los conocimientos y destrezas académicas y en objetivos de aprendizaje observables y medibles.	Estimular la atención y motivar. Fijar el conocimiento. Medir resultados.	Alumno y su forma de aprender.
Ideal para	Fijar conocimiento y estimular participación del alumno.	Fijar conocimientos.	Fomentar participación en el proceso de aprendizaje.
Fases	1 Análisis. El paso inicial es analizar el alumnado, el contenido y el entorno cuyo resultado será la descripción de una situación y sus necesidades formativas. 2 Diseño. Se desarrolla un programa del curso deteniéndose especialmente en el enfoque pedagógico y en el modo de secuenciar y organizar el contenido. 3 Desarrollo. La creación real (producción) de los contenidos y materiales de aprendizaje basados en la fase de diseño. 4 Implementación. Ejecución y puesta en práctica de la acción formativa con la participación de los alumnos. 5 Evaluación. Esta fase consiste en llevar a cabo la evaluación formativa de cada una de las etapas del proceso ADDIE y la evaluación sumativa a través de pruebas específicas para analizar los resultados de la acción formativa.	1 Estimular la atención y motivar. 2 Dar información sobre los resultados esperados. 3 Estimular el recuerdo de los conocimientos y habilidades previas, esenciales y relevantes. 4 Presentar el material a aprender. 5 Guiar y estructurar el trabajo del aprendiz. 6 Provocar la respuesta. 7 Proporcionar feedback. 8 Promover la generalización del aprendizaje. 9 Facilitar el recuerdo. 10 Evaluar la realización.	1 Analizar las características del estudiante. Antes de comenzar, se debe conocer a los estudiantes. 2 Establecimiento de objetivos de aprendizaje, determinando los resultados que los estudiantes deben alcanzar al realizar el curso, indicando el grado en que serán conseguidos. 3 Selección de estrategias, tecnologías, medios y materiales. 4 Organizar el escenario de aprendizaje. Desarrollar el curso creando un escenario que propicie el aprendizaje, utilizando los medios y materiales seleccionados anteriormente. 5 Participación de los estudiantes. Fomentar a través de estrategias activas y cooperativas la participación del estudiante. 6 Evaluación y revisión de la implementación y resultados del aprendizaje. La evaluación del propio desempeño.

Nuestros expertos en educación y diseño instruccional delinean la mejor estrategia didáctica para dar respuesta a las necesidades más desafiantes y cambiantes de las áreas de Recursos Humanos y dirección.

Planificamos con el fin en la mente, ayudando a los profesionales de desarrollo de talentos a identificar los logros esperados, y generando para ello el modelo de aprendizaje idóneo.



2022 © Academy Partners. Todos los derechos reservados.