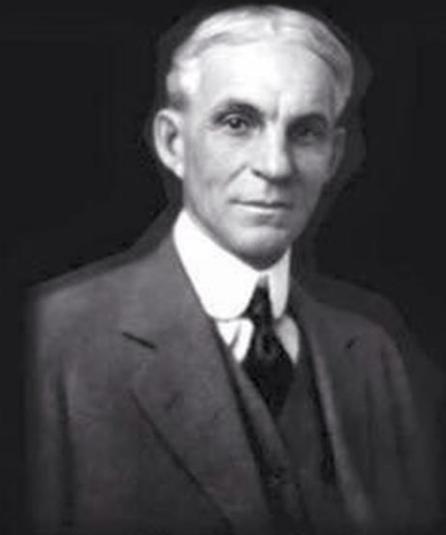




# Formación de formadores eficaces

Online





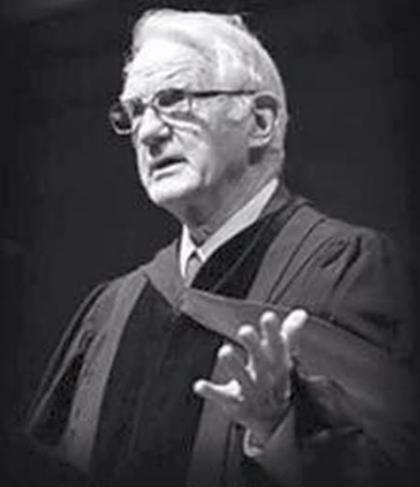
*Henry Ford*  
*(Fundador Ford)*

**“Sólo hay algo peor que formar a tus empleados y que se vayan...  
...No formarlos y que se queden”**



*Richard Branson*  
*(Virgin)*

**“Forma bien a la gente para que pueda marcharse, trátales mejor para que no quieran hacerlo”**



*Derek Bok*  
*(ex- Rector Harvard University)*

**“Si crees que la formación es cara... prueba con la ignorancia”**

# Contexto

El punto crítico para el **éxito o fracaso** de cualquier organización o estrategia son las **personas** que la realizan en el día a día, y en concreto su cualificación y habilidades.

Por eso las organizaciones cada vez más consideran la **formación como una inversión rentable**, y la formación de sus **formadores como una inversión** que potencia exponencialmente el trabajo de todos sus empleados.

Además, la actual crisis del CoVid ha cambiado muchas cosas, y concretamente el mundo de la formación. Se ha acelerado notabilísimamente la **formación en entornos virtuales**.

Pero para facilitar el **aprendizaje** mediante la formación **no basta con conocer e informar:**

- Por una parte hacen falta unas **bases de didáctica, comunicación y presentación, gestión de grupos**, etc. como siempre había requerido la buena formación presencial
- Además, la formación en remoto requiere **diferentes técnicas, herramientas, actividades e incluso habilidades** digitales.

Por todo ello, en esta propuesta proponemos desarrollar las habilidades y conocimientos que los formadores necesitan para tener éxito en su función.



# Objetivos



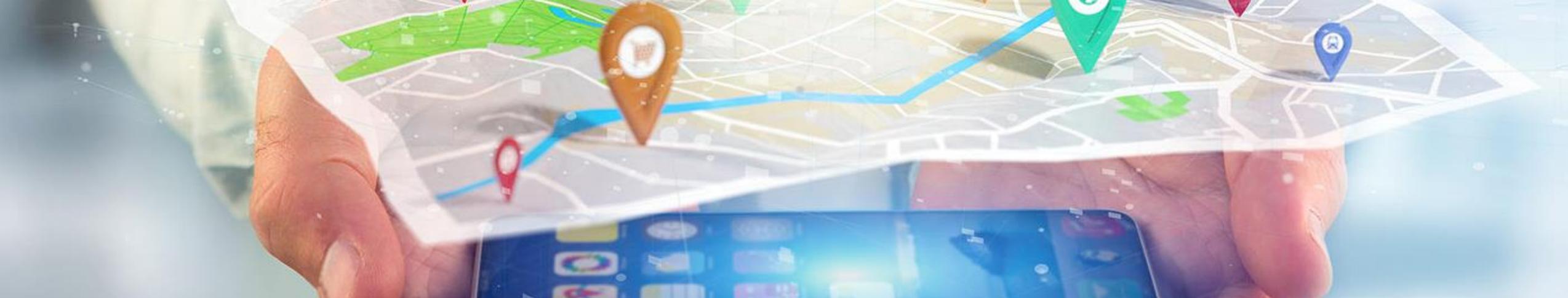
Al finalizar la acción formativa, los participantes serán capaces de:

- **Diseñar** cursos presenciales y/o virtuales eficaces con base en neuroeducación y andragogía, con buenos **objetivos** de formación (taxonomías de Kirkpatrick y Bloom), **los 6 Principios de Aprendizaje** y el modelo de las **4 C's**.
- **Construir e impartir** cursos en diversos formatos: **presencial, remoto** síncrono, así como píldoras y sistemas asíncronos complementarios
- Entender las **diferencias** entre la formación presencial y la virtual para **adaptarse** con éxito, utilizando adecuadamente lo más esencial y práctico de las **herramientas de formación online**
- **Interactuar** con los participantes en el entorno real o virtual para fomentar su involucración, participación y aprendizaje

**Adicionalmente**, proponemos la realización de **simulaciones de sesiones** por parte de los asistentes, de los que obtendrán el feedback del consultor y de los compañeros, para **consolidar** el dominio de las nuevas herramientas y técnicas



# Itinerario y contenidos



**1** FORMACIÓN VS. APRENDIZAJE SENTANDO LAS BASES

**2** DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DE PROGRAMAS DE APRENDIZAJE

**4** LA MAGIA DEL DIRECTO: GESTIÓN DE PARTICIPANTES

**3** ESTO ES OTRO IDIOMA: PASANDO A DIGITAL

**6** SIMULACIÓN Y FEEDBACK (opcional)

**5** = TRABAJO INDIVIDUAL ASÍNCRONO INTER-MÓDULOS



Formación vs aprendizaje

## SENTANDO LAS BASES

### BASES DIDÁCTICAS

- Aprendizaje vs. formación
- Principios de aprendizaje en adultos (andragogía)
- Los roles y la aportación de valor del formador
- Aprendizaje experiencial

### CONSTRUYENDO ENTRE TODOS: FLIPPED CLASSROOM

- El concepto de flipped classroom o clase invertida.
- Cómo dar la vuelta a la clase

### INTRODUCCIÓN A ALGUNAS HABILIDADES ESENCIALES

- Oratoria y hablar en público
- Técnica de preguntas
- Lenguaje corporal
- Storytelling



Programas de aprendizaje

## DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN

### EL PROCESO DE DISEÑO Y CONTRUCCIÓN

- Objetivos: revisitando los niveles de Kirkpatrick y la taxonomía de objetivos de aprendizaje de Bloom
- Estructura y diseño de cursos
- Facilitar el seguimiento: mapas mentales, esquemas...
- Planificación de las jornadas
- Contenidos y materiales
- Muerte por power point
- Actividades y ejercicios
- Los 6 principios del aprendizaje que triunfan sobre la enseñanza tradicional
- ... y las 4 C's para el diseño de cursos



Esto es otro idioma

## PASANDO A DIGITAL

### EXPLORANDO EL NUEVO TERRENO: DE LA FORMACIÓN PRESENCIAL A ONLINE

- Contexto y motivos del cambio.
- ¿Cambio de herramienta o de paradigma?
- No es peor ni mejor: es distinto. Principales diferencias, ventajas e inconvenientes (presencial – virtual)
- Tipos y modalidades. Webinars síncronos / asíncronos, videos, e-learning, blended, talleres, reuniones, manuales y documentos, serious games, etc
- ¿Presencial y/o virtual? Criterios para elegir o combinar.
- Cómo fracasar: Los 10 errores más comunes o graves

### NUEVAS HERRAMIENTAS DEL FORMADOR VIRTUAL Y SU BUEN USO

- Gestión del proceso: LMS, LCMS, etc. Ejemplo: Google Classroom
- Conocimiento y utilización adecuada de las principales herramientas de videoconferencia, grabación de videos, interacción virtual, encuestas, trabajo colaborativo, dinamización, etc.
- Gamificación y videojuegos

# 04

La magia del directo

## GESTIÓN DE PARTICIPANTES VIRTUALES

### PREPARACIÓN Y TRABAJO PREVIO

- Cuestiones técnicas y tecnológicas
- Ensayo
- Conoce a tu público
- Doble facilitación / apoyo técnico

### DIRECCIÓN Y LIDERAZGO DE LA SESIÓN

- Claves de éxito y fracaso del formador virtual
- Objetivos
- Estructura
- Gestión de tiempos y turnos
- El cierre virtual

### GESTIÓN DE LA ATENCIÓN

- Cansancio cognitivo digital
- Estímulos de contacto y activación
- Distracciones y ladrones de atención
- Emociones

- Ritmo y duración
- Gestión de la (no) asistencia

### PARTICIPACIÓN E INTERACCIÓN

- Participantes demasiado o demasiado poco participantes
- Turnos e intervenciones
- Participación de grupos pequeños / grandes
- Etapas de desarrollo de los equipos
- Dinámicas grupales y emociones colectivas
- Recursos (juegos, dinámicas, etc.)

### TRANSFERENCIA Y APLICACIÓN

- Cierre virtual / presencial
- Conclusiones compartidas
- Actividades post
- Planes de acción y seguimiento

Manos a la obra

## TRABAJO INDIVIDUAL

- Entre cada módulo, los participantes practicarán con los conocimientos adquiridos y, poco a poco, prepararán una sesión virtual de 15 minutos que presentarán ante el formador del curso y 3 compañeros al final del programa.
- Además, poco a poco, irán construyendo no sólo la sesión a presentar, sino un curso real que tengan que realizar en el futuro.
- Al principio de cada sesión habrá un momento para resolver dudas y dificultades que hayan encontrado

La hora de la verdad

## SIMULACIÓN DE SESIONES Y FEEDBACK

- Los participantes se dividirán en subgrupos de 4 para llevar a cabo las simulaciones y recibir feedback y mentoring.
- Objetivo: consolidar los aprendizajes y ganar soltura y confianza en el uso de las herramientas virtuales
- Tras la misma, tanto el formador como los otros 3 compañeros darán feedback de la sesión al participante correspondiente
- A su vez, el formador resolverá las dudas que puedan haber surgido a los participantes
- SESIONES DE 2 HORAS EN TOTAL



**Metodología, resultados, aspectos prácticos e inversión**

# Metodología presencial virtual

- **Aprendizaje experiencial**, mediante dinámicas que aprovechan el entorno virtual para explotar los recursos de colaboración remota.
- **Interactividad constante mediante** herramientas de dinamización virtual de reuniones que permite múltiples recursos participativos: pizarra virtual, cuestionarios, brainstorming, dinámicas de grupo...
- **Combinación eficaz y eficiente de sesiones síncronas interactivas con trabajo individual asíncrono**
- **Puesta en práctica y feedback.** Con el objetivo de consolidar tanto los conocimientos como el uso de las herramientas virtuales, proponemos la realización de una sesión práctica con cada participante, en la que obtendrán la ayuda y feedback del consultor.



# Los resultados y la opinión de los participantes

- Más de **200 formadores** han participado en más de 15 ediciones en dos años.
- Muchos de ellos se dedican **profesionalmente a la formación** en grandes empresas, algunos otros no tenían experiencia previa.
- Todos lo han **aprovechado y valorado** sistemáticamente por encima del 4/5
- Algunas **opiniones reales**:
  - *La forma de explicar el formador, es ameno y despierta la atención y las ganas de investigar nuevas formas de enseñar .... la clase inversa ha sido genial.....*
  - *Lo que más me ha gustado son los ejercicios prácticos. Tanto síncronos como asíncronos. Creo que hacen que se aproveche más la formación.*
  - *El profesor y su dominio de la materia. La capacidad de hacer interaccionar a las personas en el grupo. Capacidad de captar la atención siendo un formato virtual.*
  - *Los contenidos sobre el uso de algunos materiales. Y el conocimiento de nuevas herramientas.*
  - *Es necesario el curso en su totalidad.*
  - *El contenido, el uso de la classroom, las indicaciones de Luis, todos los recursos que nos ha ofrecido.*



## Desarrollo, aspectos prácticos e inversión

### DURACIÓN:

- Sesiones síncronas para todo el grupo: 4 x 4 horas
- 4 momentos de trabajo individual asíncrono inter-módulos para la aplicación en su trabajo, estimado 1 a 2h por semana
- Sesiones de aplicación por subgrupos de 4 personas: 1 sesión de simulación de 2h (incluye mentoring grupal y feedback individual).

**En total, 18h de sesiones síncronas grupales + 4-8h de aprendizaje individual asíncrono**

PARTICIPANTES: 8 a 16

LUGAR: Virtual.

FECHAS: Por definir

INVERSIÓN: 650€, precio especial de 590€ para alumnos de IEC

# Formador: Luis González

- Director y fundador de Revitalent, formador en IEC y para managers y profesionales en grandes empresas.
- Ha trabajado en consultoras grandes y pequeñas, la universidad, y en RRHH.
- 25 años de experiencia como formador, coach certificado, conferenciante, y consultor polivalente.
- Especial interés por aprender e inventar metodologías innovadoras y experienciales.
- Aficionado a la aventura y los deportes de riesgo, como por ejemplo ser padre de dos hijos muy activos ;-).

