

Glosario del formador interno

Documento colaborativo

Índice

B Blended Learning

C Compartizaje
Customizar

E Enducere

F Flipped Classromm
Formación Asíncrona

G Gamificación

I Implicación
Inquietud

K Knowmad

L Learnability

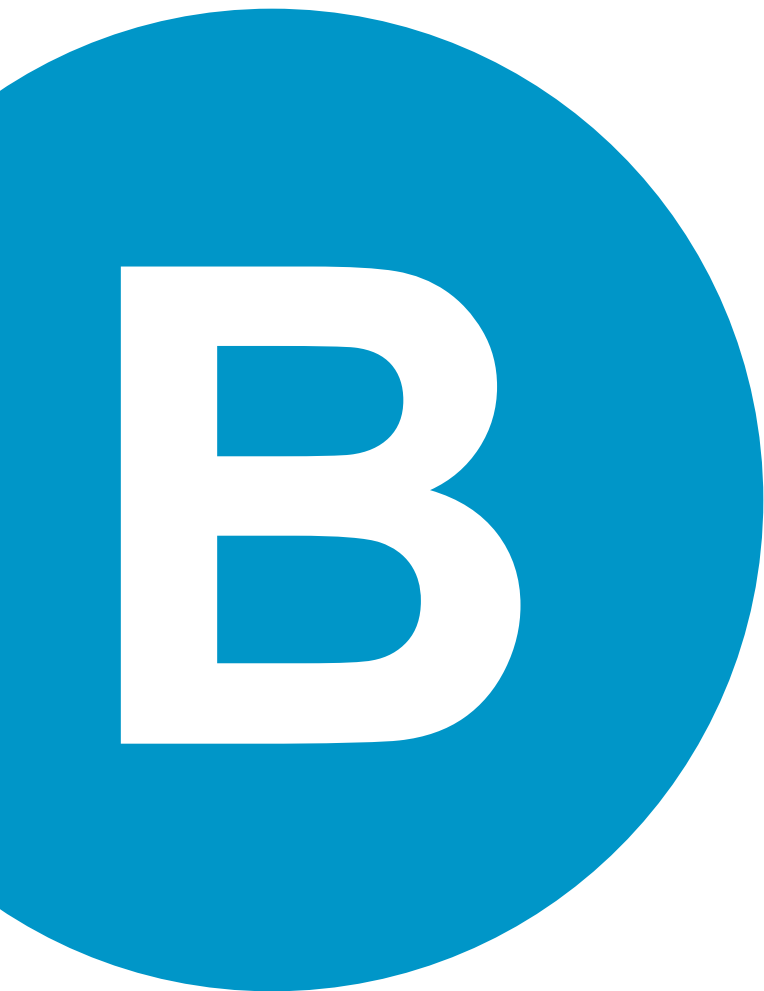
M MOOC
Mundología

R Resiliencia

S Social Learning
SPOC ¡NUEVO!
Storytelling

T Training Show
Transmisión





AUTOR/A: Dirección de Formación Banco Sabadell

DEFINICIÓN

Es una combinación de enfoques pedagógicos que combina la eficacia y las oportunidades de socialización de una clase presencial con los recursos tecnológicos del aprendizaje online. Consigue unir las características de la formación presencial, caracterizada por la sincronía y la interacción humana, con las características de las tecnologías aplicadas a la formación, que son asíncronas e implican la participación individual y autónoma de profesores y estudiantes desde la distancia.

VENTAJAS

Algunas de las ventajas del uso del Blended Learning son (Poon, J. 2013): El aprendizaje combinado beneficia a los estudiantes y las instituciones. Además, facilita la mejora de los resultados de aprendizaje y aumenta la flexibilidad de acceso. Permite el uso eficaz de los recursos y los contenidos didácticos y fomenta el sentido de la comunidad. El blended learning aumenta la satisfacción de los estudiantes.

APLICACIÓN

1.El blended learning puede ser una buena manera de formar a los empleados tanto en cuestiones técnicas de producto como en ciertas habilidades y competencias, como directivas, de liderazgo, comunicación o resolución de conflictos.

2.Puedes plantear la parte online para transmitir la teoría, ejemplos más o menos genéricos, para que los alumnos adquieran conceptos básicos y reflexionen de una forma amena, dinámica y lúdica. Y la parte presencial para recoger todas las conclusiones obtenidas en la parte online, personalizando la formación en función de las necesidades detectadas o comentarios realizados por los alumnos.

2. Puedes plantear la parte online para transmitir la teoría, ejemplos más o menos genéricos, para que los alumnos adquieran conceptos básicos y reflexionen de una forma amena, dinámica y lúdica. Y la parte presencial para recoger todas las conclusiones obtenidas en la parte online, personalizando la formación en función de las necesidades detectadas o comentarios realizados por los alumnos.
3. Si en la parte online se realizan test, se activan foros de discusión o se les pide a los alumnos que compartan sus experiencias o buenas prácticas, toda esta información necesariamente tiene que estar presente en la/s jornada/s presenciales. De lo contrario, los alumnos considerarán que no han servido para nada.
4. La fase online introduce, contextualiza, aporta pautas, mide el nivel competencial y de conocimientos. Y la parte presencial, entrena, personaliza y ajusta comportamientos.
5. Piensa que la fase online es el primer impacto que recibe el alumno y este debe ser motivador. De lo contrario, “etiquetará” negativamente a todo el itinerario formativo y estigmatizará no solo ese curso sino todo lo que se relacione con lo online o blended learning. Para lograrlo se deben incluir:
 - Variedad de recursos.
 - Interactividad de los recursos.
 - Recursos visuales y fáciles de consumir.
 - Coherencia con los objetivos que se pretenden, y no incluir recursos sin sentido o porque son bonitos.

ENLACE RECOMENDADO:

[Todo lo que necesitas saber sobre el b-learning. Definición y ejemplos](#)



AUTOR/A: Olga Oliveras Casadella. Directora Equipo de Banca Privada (Dirección territorial Cataluña)

DEFINICIÓN

Es un concepto que engloba compartir para el aprendizaje: compartir vivencias, experiencias, estrategias con el resto de compañeros nos enriquece y suma, puesto que todos podemos llevar la idea o propuesta a nuestro día a día.

VENTAJAS

Utilizar en las formaciones de ámbito de gestión comercial, relación con clientes, estrategias comerciales en general.

APLICACIÓN

En primer lugar para abrir a los asistentes a la participación: hablar de tu mundo suele dar comodidad para iniciar temas a tratar en una formación, al mismo tiempo que puede empatizar al resto que pueden verse reflejados en algún caso similar. A partir de aquí entre todos construir estrategias que puedan resolver o mejorar situaciones.

ENLACE RECOMENDADO

<https://ined21.com/experiencias-de-neuroaprendizaje/>

AUTOR/A: Montserrat García Ardura. Directora de Negocio Internacional (Dirección territorial Centro)

DEFINICIÓN

Consiste en adaptar la clase al alumnado con el que se cuenta, al grupo al que pertenecen, al trabajo que desarrollan.

VENTAJAS

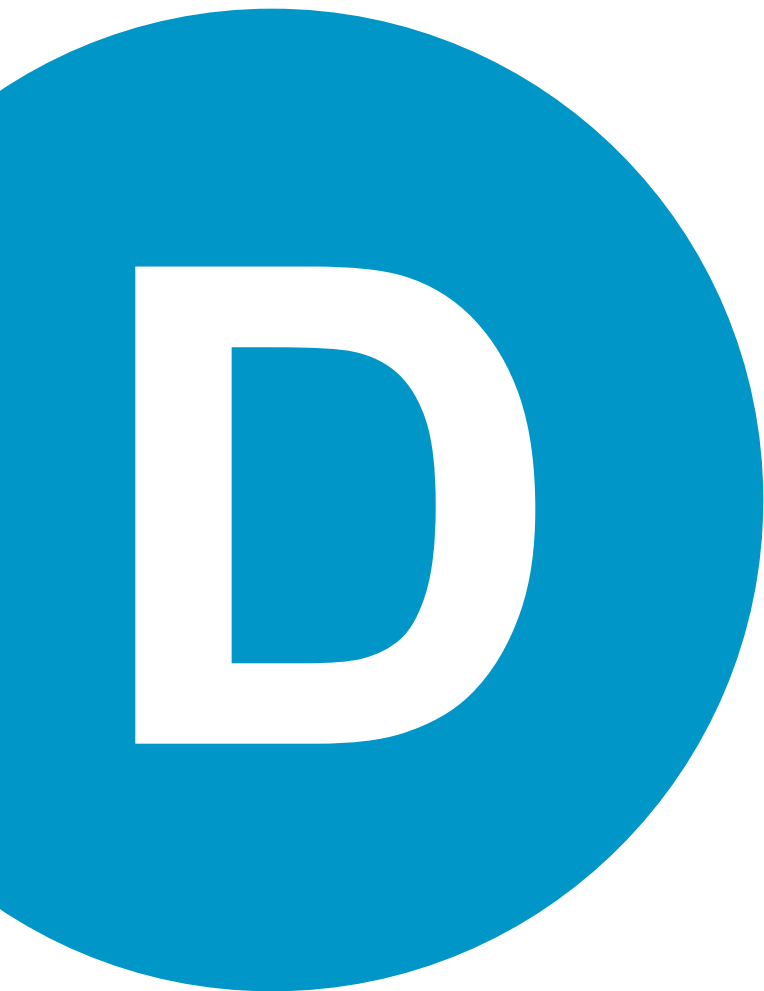
El conocer el cargo laboral que ocupan y, por tanto, el día a día con el que se encuentran nos puede dar un enfoque diferente a la hora de transmitir el tema a impartir acertando con los niveles, el uso del vocabulario, y el encuentro de un punto común atractivo para todo el grupo..

APLICACIÓN

Creo que se trata de un término general que se puede adaptar en cualquier situación, máxime, si la formación va enfocada, como suele ocurrir, a un grupo concreto de trabajadores, GPYMES, DBE, Gestor Servicios etc...

ENLACE RECOMENDADO

<http://blog.metodoconsultores.com/tendencias-en-educacion-2017/#tab-1>





AUTOR/A: Montserrat García Ardura. Directora de Negocio Internacional (Dirección territorial Centro)

DEFINICIÓN

Consiste en adaptar la clase al alumnado con el que se cuenta, al grupo al que pertenecen, al trabajo que desarrollan.

VENTAJAS

Con el fin de conseguir una mayor implicación y facilidad en el aprendizaje del alumno al cambiar en el formador el concepto “Educare” por “Educere” conseguimos abrir una ventana al conocimiento ya implícito en el sujeto por lo que, su asimilación de conceptos no representará una lucha contra algo ajeno sino un reconocimiento de su sabiduría interna. Conseguiremos con ello mayor participación y además un “extra” en la ampliación de conocimientos en el formador al “escuchar” y poder asimilar ideas nuevas que salen de los alumnos.

APLICACIÓN

Es un término general aplicable a cualquier tipo de formación que implique la necesidad de una acción para la aplicación inmediata en las labores diarias

ENLACE RECOMENDADO

<http://etimologias.dechile.net/?educar>

<https://www.infobae.com/tendencias/innovacion/2017/07/10/nuevos-metodos-de-educacion-por-que-el-sistema-los-mira-con-desconfianza/>



AUTOR/A: Dirección de Formación Banco Sabadell

DEFINICIÓN

Es un modelo pedagógico que transfiere el trabajo de determinados procesos de aprendizaje fuera del aula y utiliza la clase presencial para facilitar y potenciar otros procesos de adquisición y práctica de conocimientos dentro del aula. “Flippear” una clase es mucho más que la edición y distribución de un video antes de una formación presencial en aula. Se trata de un enfoque integral que combina la instrucción directa con métodos constructivistas, el incremento de compromiso e implicación de los participantes con el contenido del curso y mejorar su comprensión conceptual.

VENTAJAS

Algunas de las ventajas de Flipped Classroom son:

- Convierte a los alumnos en protagonistas de su propio aprendizaje, se comprometen para construir su propio conocimiento.
- Hay más tiempo para resolver dudas y consolidar conocimientos en el Aula.
- Permite atender la diversidad del aula.
- Fomenta un aprendizaje más profundo y significativo.
- Favorece el desarrollo de las competencias mediante el trabajo individual y colaborativo.
- Motiva a los estudiantes.

APLICACIÓN

1. Convierte a los alumnos en protagonistas de su propio aprendizaje. Les implica desde el primer momento en el proceso, y les dota de responsabilidades, de modo que pasan de ser alumnos pasivos, que escuchan al formador, a alumnos activos, que trabajan, participan, plantean dudas, colaboran en equipo, y se organizan y plantifican para realizar proyectos o resolver problemas... En definitiva, se comprometen para construir su propio conocimiento.
2. Hay más tiempo para resolver dudas y consolidar conocimientos en el Aula. Los participantes revisan los conceptos teóricos desde casa (mediante un video, una lectura, recursos interactivos...), el tiempo de clase puede dedicarse a resolver las dudas, solucionar las dificultades de comprensión o aprendizaje, y trabajar los contenidos de manera individual y colaborativa.
3. Permite atender la diversidad del aula. Los alumnos pueden dedicar tanto tiempo como deseen a revisar los contenidos, para asegurarse de que los comprenden correctamente. Si los están visualizando a través de un vídeo, pueden ir aclarando conceptos de algún punto en concreto de forma dinámica y repetirlo tantas veces como deseen. Además, en función de las dudas y los problemas de comprensión que planteen, el formador puede sugerirles distintas actividades.
4. Fomenta un aprendizaje más profundo y significativo. El formador puede invertir más tiempo en el Aula a analizar, crear, evaluar y aplicar los conocimientos a la realidad del Negocio o de la Oficina y menos a que los alumnos recuerden o memoricen, y comprendan, procesos que pueden llevar a cabo desde sus casas. Esto contribuye a que los participantes logren un aprendizaje más perdurable y significativo, que les sea útil para desenvolverse en cualquier situación.
5. Favorece el desarrollo de las competencias mediante el trabajo individual y colaborativo. Desde un primer instante fomenta la autonomía del alumno, promueve la competencia digital mediante el uso de las TIC, y a través del trabajo colaborativo desarrolla las habilidades de los participantes para organizarse, planificarse, intercambiar opiniones o tratar la información, entre otras.
6. Motiva a los estudiantes. Les redescubre el proceso de aprendizaje como algo divertido, donde son ellos los que asumen responsabilidades, toman decisiones, participan y trabajan mano a mano con sus compañeros para alcanzar objetivos comunes. Aprenden haciendo, no memorizando. Y desarrollan conocimientos y habilidades que pueden aplicar en su día a día.

ENLACE RECOMENDADO

<http://www.aulaplaneta.com/2015/05/12/recursos-tic/40-herramientas-para-aplicar-la-metodologia-flipped-classroom-en-el-aula-infografia/>

AUTOR/A: Mónica García Marinero. Analista de Riesgos (Dirección de Riesgos de la Territorial Noroeste).

DEFINICIÓN

Se refiere a que el profesor y el alumno no coinciden en el tiempo, aunque sí pueden coincidir en el espacio, si éste es virtual. Profesor y alumno no tienen que estar físicamente en el mismo lugar.

VENTAJAS

Una de sus ventajas es que las discusiones y aportaciones de los participantes quedan registradas, con lo que todos los participantes pueden reflexionar sobre las mismas antes de ofrecer su aportación o respuesta.

APLICACIÓN

Como formador se puede usar para dinamizar los cursos. No tiene que ser exclusivo de la formación on-line, en cualquier tipo de curso, puede habilitarse un espacio virtual (por ejemplo, un foro) en el que se anime a los alumnos a participar, proponiendo sus dudas. La forma de hacerlo más activo es que el formador plantee en la clase un tema de debate que haya de seguirse en la plataforma.

La formación asíncrona es el abc de la formación on-line. Todas las formaciones WBT (Web Based Training), tienen esta característica. Permite debates profundos, o manifestar las dudas en el momento del estudio, que es cuando realmente se lleva a cabo (permite crear foros, webs, wikis...).

ENLACE RECOMENDADO

https://www.angelo.edu/services/e-learning/faculty_resources/Online_Teaching/section_31.php

<https://elearningindustry.com/7-tips-create-effective-asynchronous-elearning-strategy>



AUTOR/A: Mónica García Marinero. Analista de Riesgos (Dirección de Riesgos de la Territorial Noroeste).

DEFINICIÓN

Es un tipo de aprendizaje que transpone la mecánica de los juegos al ámbito educativo-profesional con el fin de conseguir mejores resultados, la gamificación es usada para para absorber, como, por ejemplo, algunos conocimientos, mejorar habilidades, o bien recompensar acciones concretas, entre otros muchos objetivos.

VENTAJAS

Una de sus ventajas es que debido a su carácter lúdico facilita la interiorización de conocimientos de una forma más divertida, generando una experiencia positiva en el usuario.

APLICACIÓN

Como formador, la forma de usarlo variará en función de la dinámica que se persiga. La idea de la Gamificación no es crear un juego, sino valernos de los sistemas de puntuación, recompensa y objetivo que normalmente componen a los mismos.

Es una buena forma de captar la atención de los alumnos, motivarlos para cualquier tipo de aprendizaje. También permite romper el ritmo de las clases para no crear monotonía y volver a engancharles. La letra, con juego entra.

ENLACE RECOMENDADO

<http://justificaturespuesta.com/gamificacion-7-claves-para-entender-que-es-y-como-funciona/>

<http://usr.uvic.cat/pirp1303/files/2013/05/UVIC-CGS-GAMIFICATION-2S2012-13.pdf>

http://oa.upm.es/35517/1/fundamentos%20de%20la%20gamificacion_v1_1.pdf





AUTOR/A: Josefina Nuez del Rosario. Directora de Negocio Internacional (territorial Sur).

DEFINICIÓN

Conocer lo que puede aportar la acción de formación para desempeñar mi función de la forma más efectiva y resolutive, compartir mi experiencia con los compañeros a los mismos, intentando obtener los mejores resultados, sentido de responsabilidad para aprender y compartir.

VENTAJAS

Es importante saber el grado de implicación de cada uno de ellos en cualquier acción de formación puesto que si no contamos con ella no podemos optimizar resultados, como formador es fundamental obtener y conseguir la implicación de todos los asistentes para obtener los mejores resultados en lo que se haga.

APLICACIÓN

Creo que es fundamental en todas y uno de los condicionantes y objetivos principales.

AUTOR/A: Anabel Ibáñez. Directora de Organización y Recursos (Regional Alcoy Vinalopó)

DEFINICIÓN

Predisposición para emprender/cambiar cosas.

VENTAJAS

Una de sus ventajas es que las discusiones y aportaciones de los participantes quedan registradas, con lo que todos los participantes pueden reflexionar sobre las mismas antes de ofrecer su aportación o respuesta.

APLICACIÓN

La utilizaría para motivar, mostrando la actitud propia: poniendo ejemplo de mi inquietud por seguir formándome ante el grupo. Creo que mostrar tu propio “yo”, manifestar esa inquietud, puede fomentar que el oyente se plantee si quiere seguir esa línea. (Recuerdo a un antiguo superior que hablaba con tanta ilusión por la formación que mejoró considerablemente mi inquietud por seguir la línea formativa).

Es un concepto genérico y básico. Se trata de partir de un principio altruista y manifestarlo con ilusión; ilusión por lo que hacemos remarcando la importancia de aumentar nuestros conocimientos para ser mejores profesionales. Debemos enmarcar la frase: “como personas seamos egoístas por aprender; aprovechemos que el Banco nos pone a nuestra disposición un inmenso catálogo de cursos”.

ENLACE RECOMENDADO

<http://pensaurus.aprenderapensar.net/2013/03/20/la-curiosidad-y-el-deseo-de-aprender/>

<https://educrea.cl/tema/didactica/>





AUTOR/A: Dirección de Formación Banco Sabadell

DEFINICIÓN

Knowmad es una contracción de 'know' (conocer) y 'nomad' (nómadas). Pero la palabra podría significar locos por el conocimiento.

Knowmad es un nuevo término acuñado por John Moravec y popularizado en España por Raquel Roca en su libro Knowmads (Madrid: Lid Editorial, 2015). Define un nuevo tipo de profesional especializado en conocimiento, hiperconectado, colaborativo, autónomo y responsable de sí mismo.

Los knowmads son trabajadores del conocimiento que pueden trabajar desde cualquier lugar, en cualquier momento y con casi todo el mundo". Son individuos formados en muchos campos de aprendizaje, con una amplia perspectiva que les permite generar valor en diferentes contextos.

Según John Moravec, se proyecta que "para 2020 el 45% de nosotros será nómada del conocimiento, convirtiendo este perfil profesional en el mayor segmento de la fuerza laboral". La proliferación de este perfil profesional se divisa como una de los mayores retos en gestión de talento para los próximos años.

VENTAJAS

Capacidad de aprendizaje: Aprenden, desaprenden y adoptan nuevas ideas, en la medida que sea necesario

La actitud de servicio: comparten lo que sabes. Los knowmads aplican lo que saben contextualmente para resolver nuevos problemas en diferentes situaciones -tal vez en diferentes organizaciones- o incluso en diferentes campos de actuación. "Son trabajadores de contexto, siempre centrados en añadir valor a los puestos de trabajo en los que se desempeñan y al trabajo con el que están comprometidos.

El valor diferencial: El knowmad se distingue porque busca aquello que le diferencia competitivamente del resto. Es algo que es difícil de imitar y netamente superior al a competencia. Además es sostenible en el tiempo, se puede aplicar en situaciones varias y es el núcleo de su negocio.

APLICACIÓN

- Identificar a este tipo de perfil en formaciones internas para poder canalizar ideas, propuestas y sinergias que se puedan convertir en una fuente de conocimiento y aprendizaje constante
- Fomentar el aprendizaje colaborativo entre los participantes de un taller proponiendo dinámicas que impulsen la colaboración y participación de forma permanente.

ENLACE RECOMENDADO

<http://www.americalearningmedia.com/edicion-048/539-entrevistas/7391-knowmads-el-futuro-del-trabajo-y-la-educacion>

<https://raquelroca.com/blog/>

<http://blog.talentier.com/que-es-un-knowmad>



AUTOR/A: Dirección de Formación Banco Sabadell

DEFINICIÓN

Es el deseo y la habilidad de aprender rápida y eficazmente. Sin embargo, algunos comienzan a utilizarla como sinónimo de empleabilidad. Hasta ahora, la probabilidad de acceder a un buen empleo dependía de los conocimientos y competencias. En la actualidad somos cada vez más conscientes de que nada de lo que sabemos hacer hoy probablemente valga mañana, así que comienza a valorarse no solo la capacidad de aprender, sino de hacerlo activamente. En la sociedad del conocimiento solo sobreviven las personas y empresas que son capaces de evolucionar al menos a la misma velocidad que el entorno, aunque para progresar necesitan hacerlo a un ritmo más rápido.

La capacidad de aprender se mueve en dos niveles: la actitud para aprender y la aptitud para aprender. La actitud supone el interés por aprender, una postura activa ante el aprendizaje, la confianza en la propia capacidad intelectual. El conocer y valorar la experiencia de aprender. Es importante la influencia del entorno. En el estudio de la OCDE 'Future Directions for Learning Environments in the 21st Century', se insiste en que el aprendizaje no se da solo “dentro de los individuos”, sino en la interacción con el entorno. Hay contextos inteligentes y contextos estúpidos. Aquellos facilitan y estimulan el aprendizaje, estos lo dificultan y disuaden.

Las aptitudes para el aprendizaje emergen de la educación de las estructuras neurológicas. El modo de aprovechar su plasticidad va a hacerlas más o menos capaces de aprender.

VENTAJAS

- Nos convierte en permanentes aprendices, en construcción y en una especie de estado beta, con la energía y el empuje que proporciona el querer ir más allá, el desear mirar por encima del muro de lo conocido y establecido, y colaborar así a la transformación de nuestro entorno.

- Permite desarrollar la flexibilidad, la agilidad mental, la habilidad para extrapolar conocimiento de una situación a otra. También es útil para romper prejuicios y eliminar todo aquello que nos bloquea para el aprendizaje.
- Nos ayuda a que nos adaptemos a nuevos requerimientos en todos los ámbitos de la vida. Ya no es tan importante saber los aspectos técnicos de un área sino saber liderar, y para ello se necesita entender el contexto en el que se encuentra el sujeto para que tome decisiones sustentadas y en beneficio de la empresa o el grupo que tiene a su cargo.

APLICACIÓN

Fomentar la comunidad y el trabajo colaborativo y comenzar a impulsar verbos como demostrar, practicar, organizar, participar, preguntar, relatar, explicar, resumir, estructurar, ilustrar.

ENLACE RECOMENDADO

-¿Qué es 'learnability' y por qué es tan importante?: https://www.youtube.com/watch?v=857_n7tIGtA

-Test para conocer tu nivel de learnability: <https://www.learnabilityquotient.com>

-Learnability', la palabra del futuro: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/educacion/2017-04-25/learnability-palabra-futuro_1372167/



AUTOR/A: Mónica Fernández Fernández. Responsable Servicio al Cliente (Oficina 5260)

DEFINICIÓN

Es el acrónimo en inglés de Massive Online Open Courses, son cursos online, masivos y abiertos a todo el público, se trata de un curso a distancia, accesible por internet al que se puede apuntar cualquier persona y prácticamente no tiene límite de participantes.

Un curso en línea abierta masiva (MOOC) es un curso en línea destinado a la participación ilimitada y acceso abierto a través de la web. Además de los materiales de un curso tradicional, como son los vídeos, lecturas y cuestionarios, los MOOC proporcionan foros de usuarios interactivos que ayudan a construir una comunidad para los estudiantes, profesores y los teaching assistants.

VENTAJAS

E-learning tradicional con contenidos abiertos o gratuitos. Plataformas de matrícula gratuita y recursos abiertos. Cursos abiertos Universitarios. Plataformas en español como MiriadaX, impulsada por Telefónica y Universia (quien integra a 1.232 universidades de 23 países de Iberoamérica). En etapas independientes profesores de las más prestigiosas universidades de Estados Unidos, se convirtieron en grandes éxitos como son los casos de Udacity y Coursera. Son una tendencia en educación en línea, se convierten en una nueva opción educativa.

APLICACIÓN

Como Formadores los MOOC son muy útiles para estar al día en temas relacionados con la actividad docente (Miriadax los ofrece), así como para dar a conocer esta opción y ofrecerla a los asistentes a las distintas actividades de las que formamos parte los Formadores Internos BS.

ENLACE RECOMENDADO

<https://www.youtube.com/watch?v=eW3gMGqcZQc>

AUTOR/A: Jose O. Tomas. Responsable Servicio al Cliente OMU (SabadellSolbank Oficina 0553)

DEFINICIÓN

Predisposición para emprender/cambiar cosas. Trata del saber que proporciona el conocer por la experiencia, por el conocimiento adquirido a base de vivencias, viajes, experiencias personas y sobre todo experiencias del día a día.

VENTAJAS

La mundología bien aplicada te mueve a tratar de temas que pueden ser de interés como la aversión al riesgo o a la revelación de datos personales y el enfoque a aplicar para resolver que el cliente termine aportando lo que necesitamos sin sentirse presionado o sin sentir que nos entrometemos en su vida personal más de lo necesario.

APLICACIÓN

Es aplicable para casos en los que una sola respuesta no es la correcta. Ocasiones en las que para dar una buena clase amena y que capte la atención de los oyentes es necesario conocer de su entorno, de su manera de pensar y sobre todo tener mucho que contar.

Tirar de la experiencia, de la experiencia aportada por otros es útil y muy gráfico.

En momentos donde entran en juego distintas clasificaciones por ejemplo oyentes de distintas edades o de distintos países. A la hora tratar talleres de venta y cierre de ventas es útil conocer el “carácter” de quien te escucha porque no reacciona igual un cliente alemán que un español nacional o que un inglés residente o no residente...

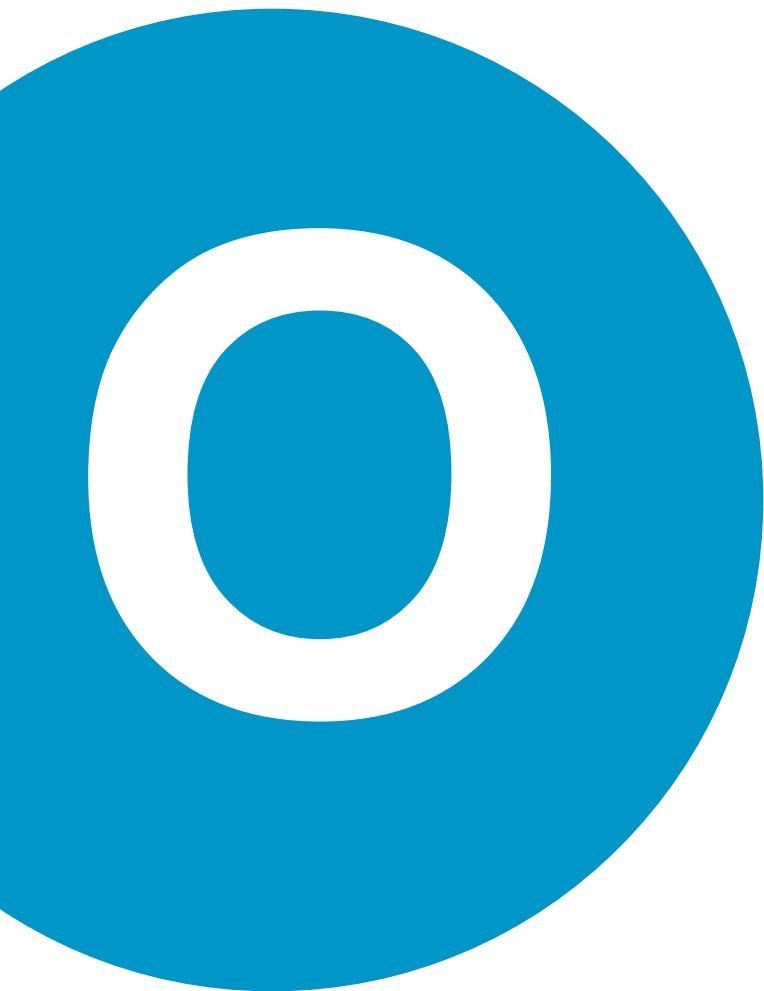
ENLACE RECOMENDADO

<http://www.mundologia.de/>

http://www.tendencias21.net/El-papel-de-los-mayores-ensenanza-de-la-Mundologia-y-otras-propuestas_a24827.html













AUTOR/A: Manuela Gómez. Gestor Comercial (Oficina 5416)

DEFINICIÓN

Es la capacidad personal para adaptarse a periodos desfavorables o de cambio.

APLICACIÓN

Esta capacidad permite hacer frente y superar circunstancias de cambio. Se puede utilizar para que la persona salga fortalecida de las nuevas experiencias y cambios. Implicar a los compañeros a los que formemos. Darle un sentido muy positivo a la formación.

Aunque se puede utilizar en todo tipo de formación, sería muy adecuada para aquellas destinadas a cambios en puestos de trabajo.

ENLACE RECOMENDADO

<https://www.youtube.com/watch?v=tBXgiS6t2Og>

<https://www.youtube.com/watch?v=j6FILQrhQ8Y>

<https://www.youtube.com/watch?v=wxNbsc2lyew>

<https://www.youtube.com/watch?v=ZXNBCJ3RKFc>



AUTOR/A: Dirección de Formación Banco Sabadell

DEFINICIÓN

Es una estrategia que permite construir un conocimiento conjunto a través de la colaboración e interacción entre compañeros de una organización. Contribuye a crear una cultura de intercambio de conocimiento, de manera de que todos los miembros del equipo puedan beneficiarse, aprender de sus ideas, habilidades y experiencias.

El social learning está derivado de la teoría de Albert Bandura que sustenta que las personas aprendemos por observación a través del modelaje, es decir, observando, imitando y tomando como modelo la nueva información y comportamientos procedentes de otras personas.

VENTAJAS

- Su principal ventaja es que no tiene limitaciones espaciales o temporales. Ofrece inmediatez, accesibilidad y posibilidad de hacer cualquier contenido desde cualquier parte del mundo.
- Se basa en los estilos de aprendizaje naturales que marca la sociedad: en el aprendizaje informal.
- Establece una atmósfera de cooperación entre equipos y expande las relaciones a nivel global en la empresa, por lo que aumenta la familiarización de los empleados con las tecnologías sociales.

APLICACIÓN

Para la formación online: internet ha trasladado el social learning al entorno virtual a través de la utilización de comunidades, redes sociales, blogs, wikis. Es una estrategia que puede contar con tecnología sencilla y accesible y no es necesario que los usuarios cuenten con conocimientos técnicos especializados. Así mismo facilita acciones como el debate, ampliación de conocimientos y generación de conversaciones a distancia.

ENLACE RECOMENDADO

<https://www.netpartnerlearning.es/servicios/social-learning> <https://www.iebschool.com/blog/que-es-el-aprendizaje-social-digital-business/>

AUTOR/A: Dirección de Formación Banco Sabadell

DEFINICIÓN

SPOC es el acrónimo de "Small Private Online Course". Son cursos que utilizan la misma metodología y plataformas que los MOOCs pero ni son masivos, ni son abiertos. Es decir los SPOCs son una adaptación de los MOOC, manteniendo su componente social, pero pensados para comunidades más reducidas sujetas a la pertenencia a un grupo, como pueden ser los alumnos matriculados a una determinada asignatura o los empleados que trabajan para una determinada organización.

VENTAJAS

- Admite restricciones de acceso, permitiendo también una vez realizada la acción formativa, medir y analizar parámetros educativos fundamentales, como el rendimiento académico, la efectividad de los materiales formativos y las tasas de abono, que permitan implementar futuras mejoras orientadas al proceso de enseñanza-aprendizaje.

APLICACIÓN

Se utilizan de manera general como complemento a la enseñanza presencial mediante lo que se conoce como "blended learning". Al ser un entorno controlado, se pueden añadir funcionalidades especiales que no tienen sentido en un curso abierto y masivo.

ENLACE RECOMENDADO

<http://www.2elearning.com/top-stories/item/56457-mooc-cooc-spoc-what-s-the-difference>

AUTOR/A: Ainhoa Arrutti Totorica. Directora de Transformación Comercial.

DEFINICIÓN

Es el arte de contar una historia con el objetivo de que tu público se quede enamorado de ti. Conectar emocionalmente a través de una historia, dejar que te lleguen y toquen el corazón y la cabeza, el cuerpo y el espíritu: lo racional y lo instintivo.

“La gente olvidará lo que dijiste, la gente olvidará lo que hiciste, pero la gente nunca olvidará cómo la hiciste sentir” – Maya Angelou.

VENTAJAS

Para crear una conexión emocional con los asistentes al curso. Se consigue transmitir cercanía, crear confianza al mostrar los temas desde otro punto de vista y de forma más natural. Una historia hace que lo complejo sea mucho más simple.

Lo que se expone de esta manera es más fácil de recordar que unos puntos escritos. Y también facilita que a su vez el que la escucha luego la cuente a los demás por lo que aumenta la viralidad llegando a más personas.

APLICACIÓN

Formaciones relacionadas con venta de marca o un producto. Es una técnica muy utilizada en marketing.

Formaciones relacionadas con temas de transformación. Para entender por qué tenemos que hacer ahora las cosas de otra manera.

Cursos de liderazgo, coaching para futuros directivos. Un buen líder debe ser capaz de alcanzar el corazón de sus empleados para aumentar su motivación y productividad. Una buena historia puede conseguirlo.

ENLACE RECOMENDADO

<https://www.40defiebre.com/que-es/storytelling/>

<http://www.ceoformacion.es/storytelling-el-poder-de-una-historia/>

<http://www.webempresa20.com/blog/storytelling.html>

https://es.wikipedia.org/wiki/Narraci%C3%B3n_de_historias



AUTOR/A: Dirección de Formación Banco Sabadell

DEFINICIÓN

Consiste en representar una situación de forma completa o parcial con el objetivo de transmitir un concepto o en general un contenido de manera creativa y lúdica.

El training Show lo podemos emplear como estrategia pedagógica puntual dentro del marco de una formación más amplia.

APLICACIÓN

Gracias a esta estrategia conseguimos:

- Despertar el interés del asistente por aprender
- Ampliar la capacidad de retención y recuerdo del aprendizaje
- Que realmente se ponga en práctica lo aprendido por haberse integrado el aprendizaje cómo propio

AUTOR/A: Manuela Gómez. Gestor Comercial (Oficina 5416)

DEFINICIÓN

Cada uno es lo que transmite, y es un concepto que debemos interiorizar para sacar lo mejor de nosotros mismos.

VENTAJAS

Se puede utilizar en cualquier área de FORMACION para potenciar, también para ir a lo esencial y mejorar la operatividad personal.

APLICACIÓN

Se puede aplicar en general en la formación presencial para potenciar el sacar lo mejor que llevamos dentro. Sería útil dentro de la Escuela de Management e incluso en Escuela Comercial.

ENLACE RECOMENDADO

<https://www.youtube.com/watch?v=jYiyJx4KgZl>











