

# FORMACIÓN INICIAL PARA FACILITADORES

## Guía del Participante



**MINEDUCACIÓN**



**Escuela  
Corporativa**

## Introducción de la Escuela

Bienvenido a la Escuela Corporativa del Ministerio de Educación Nacional. La Escuela Corporativa busca, a través del aprendizaje entre pares, promover la creación de conocimiento que realmente al Ministerio como organización. Al participar en este conversatorio podrá aportar al proceso de reflexión permanente dirigido al mejoramiento de la Institución.

## Objetivo del conversatorio

Promover entre los colaboradores del Ministerio de Educación Nacional (MEN) una visión global de la organización y funcionamiento del sistema educativo nacional, desde la cual se analice la estructura organizacional y funcional vigente en el Ministerio, así como los retos que se plantean a esta estructura en el contexto actual de nuestro país.

## Encuentros virtuales que conforman el conversatorio

### Encuentro 1. Contexto de la Escuela Corporativa del Ministerio de Educación Nacional

*Preguntas que propone el encuentro:*

- ¿Qué es la Escuela Corporativa?
- ¿Qué es la gestión del conocimiento en el MEN?
- ¿Cómo se dinamiza el proceso de gestión de conocimiento en la Escuela Corporativa?
- ¿Cuál es el propósito y cómo está estructurado el conversatorio sobre organización y funcionamiento del sistema educativo en Colombia?

### Encuentro 2. La educación en Colombia: ¿sistema o sector?

*Preguntas que propone el encuentro:*

- ¿Cómo funciona el sistema educativo colombiano?
- ¿Cuáles son las competencias propias de los diferentes actores en los niveles de prestación del servicio educativo en Colombia?
- ¿Cómo está organizado el funcionamiento del sector educativo en Colombia?

### Encuentro 3. Organización del MEN. ¿Por qué hacemos lo que hacemos?

*Preguntas que propone el encuentro:*

- ¿Cómo está organizado el Ministerio de Educación para responder a las necesidades del



- sistema educativo?
- ¿Cómo está organizada la labor del MEN para cumplir con calidad su misión?

#### **Encuentro 4. Introducción a la política del sector educativo: ¿hacia dónde vamos?**

*Preguntas que propone el encuentro:*

- ¿Cuáles son los componentes de una política pública?
- ¿Cuál es la ruta de articulación de las políticas públicas en educación?

### **Cronograma**

Encuentro presencial 1	Encuentro virtual	Encuentro presencial 2	Encuentro virtual	Cierre
16 noviembre	17 al 29 noviembre	30 noviembre	31 noviembre al 11 de diciembre	12 diciembre

### **Requisitos para la certificación**

Este conversatorio se certifica y otorga créditos de coautoría en los productos de aprendizaje organizacional que se generen a los colaboradores que participen del 80 % o más de las actividades del conversatorio.

### **Información de contacto**

Los participantes pueden dirigir las preguntas relacionadas con el acceso y uso de la plataforma, y sus recursos al correo [agalvis@mineducacion.gov.co](mailto:agalvis@mineducacion.gov.co)

Los participantes pueden dirigir las preguntas relacionadas con el desarrollo de los conversatorios, así como las preguntas destinadas a los facilitadores del conversatorio al correo [jroa@mineducacion.gov.co](mailto:jroa@mineducacion.gov.co)



## ***Tercer encuentro virtual.*** **El facilitador y la gestión del conversatorio**

### **Campos de acción**

- Interactuar con los responsables de las estrategias de promoción, acompañamiento y permanencia en las rutas..

### **Resultados de aprendizaje esperados**

- Reconocer los responsables y estrategias que se implementan en la Escuela para promover la participación activa de los colaboradores del MEN en los conversatorios.
- Desarrollar estrategias para consolidar la comunidad de participantes en el conversatorio desde las características del rol del facilitador.

### **¿Cómo se da la dinámica de trabajo en cada ciclo de conversatorios?**

Para beneficiar las intencionalidades pedagógicas hasta aquí descritas, los programas de aprendizaje organizacional se organizan por módulos, en torno a los campos de acción que concretan el quehacer de los colaboradores del Ministerio de Educación Nacional, que se dinamizan desde la gestión del conocimiento. Esta organización modular se articula dentro de una modalidad mixta (B-learning) para generar la oferta de formación de cada ruta de aprendizaje organizacional. La ruta de aprendizaje organizacional, en general, obedece a la siguiente estructura:

<b>Encuentro presencial 1</b>	<b>Desarrollo de módulos virtuales</b>	<b>Encuentro presencial 2</b>	<b>Desarrollo de módulos virtuales</b>	<b>Encuentro presencial 3</b>
Identificación de expectativas y conocimientos previos. Encuadre del programa:  Propósitos Roles, funciones y responsabilidades  Canales de comunicación  Cronograma	Análisis de situaciones del campo de acción. Estructuración de nuevos conocimientos desde fuentes oficiales.  Contextualización y resignificación de conocimientos en función del intercambio virtual con pares. Generación de productos y producciones personales.	Socialización de productos y producciones personales.  Contextualización y resignificación de conocimientos en función del intercambio virtual con pares.  Reconocimiento de aprendizaje.	Análisis de situaciones del campo de acción. Estructuración de nuevos conocimientos desde fuentes oficiales. Contextualización y resignificación de conocimientos en función del intercambio virtual con pares.  Generación de productos y producciones personales.	Socialización de productos y producciones personales. Reconocimiento de aprendizaje.  Identificación y organización de aprendizajes sobre la ruta de aprendizaje organizacional.



A su vez la secuencia didáctica de un encuentro virtual está organizada así:

### 1. Preliminares del módulo

Presentación de los propósitos, conocimientos, dinamizados en el módulo, campos de acción vinculados y resultados de aprendizaje esperados a nivel personal y organizacional.

### 2. Reconocerse en la práctica (saberes previos y las necesidades de formación)

A través de una situación o caso de análisis se promueve la reflexión sobre cuáles son las necesidades de aprendizaje que llevan a los participantes y a la organización a privilegiar los conocimientos a discutir en el conversatorio.

Desde aquí el facilitador organiza temas de discusión desde intereses personales de los participantes en un foro de discusión.

También abrirá una dinámica de discusión en función de los resultados de aprendizaje institucional esperados.

### 3. Analizar situaciones en un campo de acción para apropiarse el conocimiento

Desde el conocimiento sistematizado y explícito se dinamizan conocimientos nuevos entre los participantes.

Se contextualizan los conocimientos nuevos desde la perspectiva del facilitador y otros talentos claves, que se graban en videos.

### 4. Aplicar el conocimiento en situaciones que se reconocen en el contexto de acción

Desde casos simulados o situaciones problema, se aplican conocimientos y fortalecen competencias de acción de los participantes.

Desde el trabajo colaborativo se apoya a los participantes para que descubran nuevas oportunidades en su propia acción.

### 5. Consolidar los aprendizajes desde la producción personal y la evaluación

En esta etapa se consolidan los productos de conocimiento que se esperan en el encuentro a nivel personal o grupal.

También se lleva a los participantes a evidenciar sus propios aprendizajes desde la retroalimentación que realiza el facilitador y el grupo mismo.

**Socialización de los resultados de aprendizaje y productos de conocimiento en las diferentes instancias del Ministerio de Educación Nacional**



## ¿Qué responsabilidades se articulan en el Ministerio de Educación Nacional para gestionar los ciclos de conversatorios?

Para gestionar cada uno de los ciclos de conversatorios en la Escuela Corporativa se articulan cuatro labores conjuntas con responsables diferentes:

- Creación de los recursos digitales y el ambiente de aprendizaje en una plataforma virtual de aprendizaje.
- Promoción de la inscripción, la participación y la culminación por parte de los participantes en cada ciclo.
- La facilitación de los aprendizajes y productos de conocimiento que se desarrollan en los conversatorios.
- La configuración y administración de los recursos digitales, y el espacio dentro de la plataforma virtual de aprendizaje (LMS, por sus siglas en inglés).

Estos procesos se gestionan de manera coordinada entre la Subdirección de desarrollo organizacional, la Subdirección de talento humano, la Oficina de innovación educativa con uso de nuevas tecnologías y la Oficina de tecnología y sistemas.

## ¿Qué responsabilidades concretas tiene el rol de facilitador?

Participar en la Escuela Corporativa como facilitador es ante todo un reconocimiento a su experiencia y compromiso con el Ministerio de Educación Nacional. Por esta razón la organización de la Escuela privilegia la participación del talento humano clave en todo el proceso de gestión de las rutas y conversatorios de la siguiente forma:

Etapas del proceso	Responsabilidades específicas del talento humano clave - facilitador
Identificación y priorización de conocimientos para diseño de rutas de aprendizaje organizacional	<ul style="list-style-type: none"><li>• Participar de los talleres colaborando en la priorización y estructuración de rutas.</li></ul>
Creación de los recursos digitales y el ambiente de aprendizaje en una plataforma virtual de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"><li>• Colaborar en la identificación de fuentes de conocimiento y la sistematización de su propio conocimiento.</li><li>• Apoyar el diseño académico e instruccional de los ciclos de conversatorios</li></ul>
Promoción de la inscripción, la participación y la culminación por parte de los participantes en cada ciclo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Apoyar la estrategia de divulgación con aportes testimoniales o de información.</li></ul>



La facilitación de los aprendizajes y productos de conocimiento que se desarrollan en los conversatorios

- Identificar y jerarquizar las expectativas y necesidades de aprendizaje de los participantes, priorizándolas de frente a los resultados de aprendizaje organizacional.
- Liderar el diálogo directo de los participantes a través de encuentros presenciales y sincrónicos en plataforma.
- Realimentar y orientar la participación en los foros y actividades colaborativas.
- Liderar la consolidación de productos de conocimiento para divulgación.
- Liderar la coevaluación de la experiencia de cada conversatorio con los participantes.
- Generar alertas sobre el comportamiento de los participantes.

La configuración y administración de los recursos digitales y el espacio dentro de la plataforma virtual de aprendizaje (LMS, por sus siglas en inglés)

- Interactuar con el equipo técnico de apoyo para solicitar los ajustes o desarrollos necesarios en la plataforma.

## BIOGRAFÍA

- Subdirección de desarrollo organizacional del Ministerio de Educación nacional (2016). Marco conceptual y pedagógico para el diseño y producción de programas de formación en la Universidad Corporativa del Ministerio de Educación Nacional. Bogotá.
- Patteta, N. (2005). Estrategias para la facilitación de cursos online (ponencia realizada en el marco de Virtual Educa 2005 ed.). Buenos Aires.
- Roldan, N. (2006). Ambientes Virtuales de Aprendizaje (AVA). ¿Cómo quieren aprender los estudiantes? Revista Virtual Universidad Católica del Norte (19). En línea: ISSN 0124-5821
- Rincón, E. (2009). Elementos para la construcción de un modelo de gestión del conocimiento para ambientes virtuales de aprendizaje: una aproximación desde la pedagogía. Congreso ISKO España, Valencia.
- Parra, O. (2008). El estudiante adulto en la era digital. Apertura, 8 (8), 35 - 50.

