

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 realimente 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 a los colaboradores que alcancen una puntuación igual o superior al 80% en los siguientes elementos:

- Asistencia a los encuentros presenciales.
- Uso de los recursos multimedias asociados al conversatorio.
- Participación en las actividades colaborativas.
- Participación en el desarrollo del producto de aprendizaje organizacional.

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

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



Segundo encuentro virtual.

El facilitador como gestor de conocimiento en el contexto de los conversatorios de la Escuela Corporativa

Campos de acción

- Apropiarse del conocimiento especializado que se ha dispuesto para un conversatorio.
- Retroalimentar el desempeño de los participantes para promover la apropiación de conocimientos.
- Moderar las actividades colaborativas de los conversatorios desde una perspectiva de gestión del conocimiento.

Resultados de aprendizaje esperados

Personales:

- Desarrolla estrategias para apropiarse del conocimiento que se dispone en cada conversatorio en forma de recursos digitales.
- Desarrolla estrategias para acompañar a los participantes de los conversatorios desde la comprensión de las características del aprendizaje de los adultos en la virtualidad.
- Desarrolla estrategias para moderar las actividades colaborativas que concretan la gestión del conocimiento y generar los productos de conocimiento que se busca hacer circular por la organización o fuera de ella.

Organizacionales:

- Identificar los retos, las oportunidades, las amenazas para apropiarse del rol de facilitador.

¿Quiénes están llamados a ser facilitadores en la Escuela Corporativa del MEN?

El conocimiento que se dinamiza en las acciones concretas que realiza el colaborador del Ministerio es el insumo fundamental de un ciclo de conversatorios. Este conocimiento, que poseen todos los colaboradores del MEN se integra de manera particular en algunas personas que por su formación, experiencia, liderazgo, credibilidad y perfil integral son reconocidos por sus compañeros como talento humano clave en la organización. Es precisamente este talento humano clave el que está llamado a facilitar los encuentros de cada ciclo de conversatorios. Se espera que las cualidades por las que es reconocido no solo alimenten la experiencia de los demás participantes, sino que sean la base para generar productos de conocimiento que representen la reflexión grupal sobre los aspectos que se van priorizando en las rutas de aprendizaje organizacional.



¿Cuáles son las características básicas del rol de facilitador

La facilitación es una labor que se lleva a cabo en un ambiente grupal, en este caso un ambiente de aprendizaje organizacional. A través de un conjunto de habilidades, técnicas y herramientas se busca crear las condiciones que dinamicen procesos grupales y personales para el logro de propósitos formativos o de producción a nivel del conocimiento (Patteta, 2005). Facilitar es en este sentido:

- Promover motivaciones personales.
- Reconocer expectativas y necesidades de los participantes.
- Integrar los conocimientos que aportan los participantes.
- Adecuar las dinámicas de formación o trabajo.
- Retroalimentar el desempeño.
- Promover la consolidación de conclusiones.

La facilitación es una labor que se lleva a cabo en un ambiente grupal, en este caso un ambiente de aprendizaje organizacional. A través de un conjunto de habilidades, técnicas y herramientas se busca crear las condiciones que dinamicen procesos grupales y personales para el logro de propósitos formativos o de producción a nivel del conocimiento (Patteta, 2005). Facilitar es en este sentido:

- Fortalecer las competencias laborales generales y específicas de los cargos que desempeñan los participantes a través de la apropiación de nuevos conocimientos que están presentes en forma de documentos o de la experiencia de los pares y el facilitador.
- Generar conocimientos que aporten al mejoramiento de situaciones de su propio desempeño o de los procesos del Ministerio de Educación Nacional, usando el conocimiento de los participantes.
- En este sentido, un facilitador de la Escuela Corporativa utiliza estrategias para favorecer el aprendizaje en adultos. Así mismo, utiliza estrategias para promover el debate, la argumentación y la producción de textos u otras formas de divulgación de conocimiento (entre ellas la participación de redes sociales o canales de comunicación del Ministerio de Educación Nacional).

¿Qué es un ambiente virtual de aprendizaje organizacional?

Un ambiente de aprendizaje es el entorno donde se facilita la interacción entre los tres componentes principales del acto educativo: el que aprende, el que promueve el aprendizaje y el saber. Es virtual si está mediatizado por TIC, de tal forma que la presencia física puede flexibilizarse u omitirse. Nótese que la virtualidad o presencialidad caracterizan la forma de interacción entre los tres componentes (Rincón, 2009). En este sentido, desarrollar los ciclos de conversatorios de la Escuela Corporativa en un ambiente virtual de aprendizaje es una opción por aprovechar las posibilidades de estos ambientes para:

- Beneficiar la flexibilidad en la organización de los tiempos de trabajo.
- Promover la participación de cada persona como base de sus aprendizajes.



- Aportar diversidad y flexibilidad en los recursos educativos de acuerdo con los ritmos de aprendizaje.
- Promover un seguimiento personalizado a los procesos educativos.

Adicionalmente, en un entorno organizacional los ambientes virtuales de aprendizaje generan posibilidades más variadas para interactuar con los sistemas de información y las redes sociales reales y virtuales del entorno institucional.

¿Qué características del aprendizaje adulto debe tener en cuenta el facilitador?

La mediación de aprendizajes en ambientes virtuales demanda ciertamente un conjunto de características de los participantes entre las cuáles se describen, según Omayra Parra (2008, p. 40):

- Personas automotivadas, ya sea por circunstancias personales o porque poseen altos niveles de motivación intrínseca, que no requieren mucho de otros para mantenerse en el aprendizaje.
- Personas autodisciplinadas que logran manejar los cambios motivacionales y, a pesar del desánimo que pueda surgir en momentos específicos, son capaces de continuar.
- Personas tecnológicamente hábiles, que comprenden fácilmente el funcionamiento de las herramientas.
- Personas con buena capacidad para comunicarse por escrito. Personas que asumen los compromisos, especialmente cuando un curso requiere buena cantidad de tiempo y energía.
- Personas que creen en la posibilidad de aprender de diversas maneras que trascienden el aula de clase.

Sin embargo, las experiencias de formación virtual de los adultos, así como sus ideas y actitudes hacia el estudio, en general, y las TIC, en particular, generan un conjunto de dificultades que es necesario tener en cuenta en la dinamización de procesos de formación virtual. Las dificultades más comunes son señaladas por Parra (2008, p. 48):

- Estar acostumbrado a ser reactivo en lugar de proactivo. La crianza y el trabajo en el hogar acostumbran a las personas a la permanente reacción ante los problemas. Es común que se haya perdido la visión de ser proactivo, requerimiento crítico de la educación virtual.
- Manejo de fechas límite. Muchos cursos virtuales se caracterizan por el desarrollo de una programación estricta y rígida que impone el cumplimiento de fechas para la participación y entrega de trabajos.
- Personas que han estado fuera del sistema y han realizado poca interacción en contextos donde los cronogramas son importantes, han de comenzar por valorar la planeación y programación con fechas de las actividades.
- Hábito de atención dispersa en lugar de concentración. La crianza de los niños requiere una permanente actitud vigilante de las madres, a la vez que desarrollan diversas actividades. La mente se acostumbra a la dispersión. Cuando se ingresa al estudio, se requiere la concentración y el pensamiento enfocado, sobre todo en el seguimiento de los foros electrónicos.



- Habilidades para manejar la computadora. A pesar de que la computadora es una herramienta con diversos usos, su aplicación en la educación puede requerir algunas habilidades concretas que no se han desarrollado o que se han perdido. El verse con menor habilidad que otros muchas veces actúa como un factor de intimidación que genera dificultades para la participación activa y, en ocasiones, para la permanencia en el curso.

Frente a estas posibles dificultades el proceso de facilitación ofertado debe generar acciones de fomento a la participación, prevención de la deserción y promoción de la deserción que combinen los recursos propios para estos fines en la plataforma como foros y mensajes directos, con la interacción directa del asesor prevista en la dinámica de la ruta de capacitación.

¿Qué estrategias debe usar el facilitador para promover el aprendizaje entre los participantes?

Seguendo a Patteta (2005, p. 12) los facilitadores pueden usar un conjunto de estrategias para facilitar el aprendizaje de los adultos en la virtualidad:

Estrategias relacionadas con la necesidad de saber. Consecuentemente con el supuesto de que los adultos necesitan percibir que lo que están aprendiendo tiene sentido y es importante para ellos, una de las primeras tareas del facilitador del aprendizaje para adultos tendría que ser ayudar a quienes aprenden a ser conscientes de sus necesidades de conocer. Fidishum (2000) expresa una regla concreta para ejecutar esta tarea: “Una forma de ayudar a quienes aprenden a apreciar el valor de las lecciones es requerirles, que realicen alguna reflexión crítica acerca de lo que esperan aprender, como utilizarían el nuevo conocimiento en el futuro o como esperan ellos que este nuevo conocimiento los ayudará a alcanzar sus objetivos”. Tal vez podría agregarse que quienes aprenden deberían ser alentados a reflexionar críticamente, examinando sus supuestos y creencias para que sean conscientes de lo que realmente necesitan aprender. Las dos actividades características del proceso de reflexión crítica establecidas por Brookfield (1991): identificar y desafiar supuestos, y explorar e imaginar alternativas están naturalmente relacionadas con el descubrimiento de la necesidad de aprender algo.

Collison et al. (2000) brindan varias sugerencias agrupadas bajo los títulos identificando direcciones, clasificando las ideas por su relevancia y enfocando los puntos clave. Sin embargo, ante la necesidad de conocer qué raíces tienen en el exterior del ambiente de aprendizaje, los facilitadores tienen que ayudar a quienes aprenden a identificar sus necesidades. En este sentido Palloff y Pratt (1999) sugieren la estrategia de formular un objetivo de aprendizaje compartido y negociar los lineamientos.

Estrategias relacionadas con el concepto que quienes aprenden tienen de sí mismos (autoconcepto). Los supuestos acerca del autoconcepto de quienes aprenden explica la resistencia a situaciones en las que los adultos sienten que otros les están imponiendo sus pensamientos y se corresponde con la estrategia de facilitación de compartir responsabilidad. Un rasgo fundamental de la facilitación efectiva relacionado con esta característica es el tema del respeto mutuo. El aprendizaje tiene que ser facilitado, valorando a quienes aprenden como



individuos únicos, que merecen respeto y desafiándolos con ideas para impulsar alternativas, en un contexto donde el disenso o la crítica no impliquen clase alguna de denigración personal. Brookfield (1986) discute esta característica con independencia del ambiente de aprendizaje. Por supuesto, este concepto del respeto mutuo es válido tanto en las clases cara a cara como en las clases virtuales. Sin embargo, en un ambiente online, la ausencia de contacto personal hace que esta característica sea más crítica. Quienes aprenden son más sensibles al significado de las palabras escritas.

Estrategias relacionadas con la disposición para aprender. Si bien este supuesto puede ser considerado como una condición previa para el compromiso de quienes desean aprender, la disposición puede ser incrementada por la propuesta de una adecuada facilitación. Por ejemplo, las preguntas de espectro total propuestas por Collison et al (2000) dirigidas a examinar las hipótesis, pensamientos y creencias de quienes aprenden puede ser utilizada para estimular la disposición.

Estrategias relacionadas con la orientación para aprender. Los adultos se caracterizan por orientar su aprendizaje hacia tareas o problemas de la vida real, y esta orientación tiene que ser considerada cuando se diseñan las evaluaciones y actividades del aprendizaje. Por ejemplo, Palloff y Pratt (1999) sugieren crear pequeños grupos de actividades conducidos en el contexto del mundo real.

Las actividades propuestas podrían consistir en problemas que los miembros del grupo tendrían que resolver en una forma colaborativa. En este sentido, Brookfield (1986) expresa que la existencia de elementos participativos y colaborativos en las actividades de aprendizaje es una diferencia destacable entre la educación de la escuela y la educación del adulto. Enfatiza la importancia de las actividades del diseño del aprendizaje en el cual los adultos se encuentran como iguales en pequeños grupos, exploran temas, generan acuerdos y luego toman acciones como resultado de estas exploraciones.

Estrategias relacionadas con la motivación. Se han establecido, siguiendo a Wlodkowski (1999), cuatro condiciones motivacionales que alientan el aprendizaje del adulto: inclusión, actitud, significado y competencia. Imel (1995) sugiere algunos lineamientos para crear ambientes de aprendizaje inclusivos. Estos lineamientos podrían sintetizarse, reconociendo que todos los individuos pueden traer perspectivas múltiples a cualquier situación de aprendizaje como resultado de su género, etnicidad, clase social, edad, sexualidad y/ o capacidades físicas. Las diferentes perspectivas y experiencias tienen que ser valoradas por medio de su uso como bases del aprendizaje y las evaluaciones, y ser consciente que los participantes están posicionados en forma diferente en sus relaciones de unos con otros para la adquisición del conocimiento.

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 (AVAS): ¿Cómo quieren aprender los estudiantes? Revista Virtual Universidad Católica del Norte (19). 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.

