

e l m e j o r l u g a r p a r a a p r e n d e r

www.wissen.edu.ec



Certificación en Formación para Educación Online

Septiembre - 2020

3.1 DISEÑO INSTRUCCIONAL PARA CURSOS ONLINE

Rodrigo Padilla Verdugo

Septiembre 2020

Tema 2

Diseño Instruccional con ADDIE

ADDIE: 4. Fase de Implementación

	ANÁLISIS	DISEÑO	DESARROLLO	IMPLEMENTACIÓN	EVALUACIÓN
Concepto	<i>Identificar las causas probables de una brecha de desempeño</i>	<i>Verificar el desempeño deseado y los métodos de evaluación adecuados</i>	<i>Generar y Validar un conjunto de recursos de aprendizaje</i>	<i>Preparar el entorno de aprendizaje e involucrar a los estudiantes</i>	<i>Evaluar la calidad de los productos y procesos de instrucción, tanto antes como después de la implementación</i>
Procedimientos Comunes	1. Validar la brecha de desempeño 2. Determinar las metas instruccionales 3. Analizar a la audiencia prevista 4. Identificar los recursos necesarios 5. Recomendar posibles sistemas de entrega (incluidas estimaciones de costos) 6. Redactar un plan de gestión del proyecto.	7. Realizar un inventario de actividades 8. Redactar objetivos de desempeño 9. Generar estrategias de prueba 10. Calcular el retorno de la inversión	11. Generar contenido 12. Seleccionar o desarrollar medios de apoyo 13. Desarrollar la guía para el estudiante 14. Desarrollar la guía para el profesor 15. Realizar revisiones formativas 16. Realizar una prueba piloto	17. Preparar al profesor 18. Preparar al estudiante	19. Determinar criterios de evaluación 20. Seleccionar herramientas de evaluación 21. Realizar las evaluaciones
	<i>Resumen de Análisis</i>	<i>Resumen de Diseño</i>	<i>Recursos de Aprendizaje</i>	<i>Estrategia de Implementación</i>	<i>Plan de Evaluación</i>

ADDIE: 4. Fase de Implementación

1. Preparar al profesor

- Identificar y preparar a los profesores para facilitar las estrategias de instrucción y los recursos de aprendizaje que han sido desarrollados
- Elaborar un plan de capacitación que tenga al menos:
 - Identificación de las personas calificadas para impartir la capacitación, si es necesario, añadir los nuevos requisitos que deben tener los profesores
 - Calendarización de la capacitación: dónde y cuando se realizará el curso
 - Agenda del curso de Formación de Formadores (FdF)

ADDIE: 4. Fase de Implementación

1. Preparar al profesor

- Identificar y preparar a los profesores para facilitar las estrategias de instrucción y los recursos de aprendizaje que han sido desarrollados
- Cursos FdF permite a los profesores:
 - Disminuir la brecha de desempeño original
 - Adquirir experiencia adicional en contenido
 - Practicar la facilitación de la instrucción con estrategias recientemente desarrolladas
 - Practicar el uso de los recursos de aprendizaje recientemente desarrollados
 - Prepararse para manejar los desafíos potenciales
 - Obtener una certificación, si corresponde

ADDIE: 4. Fase de Implementación

2. Preparar al estudiante

- Identificar y preparar a los estudiantes para que participen activamente en la instrucción e interactuar eficazmente con los recursos de aprendizaje recientemente desarrollados.
- El Plan de Aprendizaje tiene 4 partes:
 - Identificación: confirmar las preferencias en los estilos de aprendizaje de los estudiantes, los conocimientos y habilidades previos requeridos
 - Calendarización: número estudiantes que participarán en la instrucción, total por clase, lugares de reuniones, listados, etc.
 - Comunicación previa al curso: enviar una comunicación previa al curso sobre los detalles del curso
 - Seguimiento/Registro: mantener los registros de los estudiantes de acuerdo con los procedimientos y políticas de la institución

ADDIE: 4. Fase de Implementación

2. Preparar al estudiante

Componente	Actividades e Indicaciones	Comentarios
Identificación		
Calendario		
Notificación		
Seguimiento		

ADDIE: 4. Fase de Implementación

Resumen

- El resultado de la fase de implementación es una Estrategia de implementación, que contiene:
 1. Plan de capacitación de profesores
 2. Plan de capacitación para estudiantes

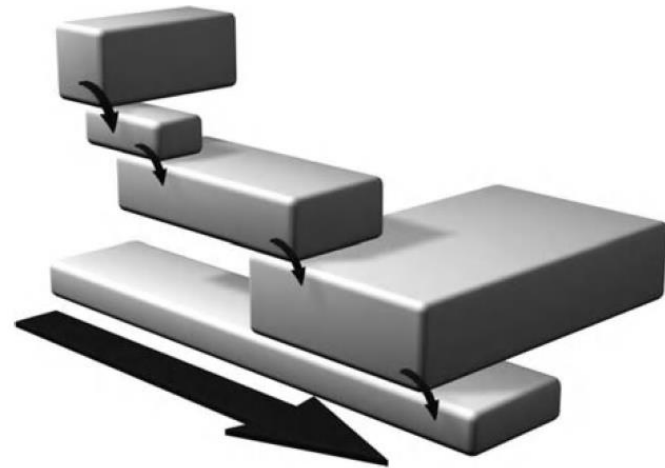
ADDIE: 5. Fase de Evaluación

Concepto	ANÁLISIS	DISEÑO	DESARROLLO	IMPLEMENTACIÓN	EVALUACIÓN
	<i>Identificar las causas probables de una brecha de desempeño</i>	<i>Verificar el desempeño deseado y los métodos de evaluación adecuados</i>	<i>Generar y Validar un conjunto de recursos de aprendizaje</i>	<i>Preparar el entorno de aprendizaje e involucrar a los estudiantes</i>	<i>Evaluar la calidad de los productos y procesos de instrucción, tanto antes como después de la implementación</i>
Procedimientos Comunes	1. Validar la brecha de desempeño 2. Determinar las metas instruccionales 3. Analizar a la audiencia prevista 4. Identificar los recursos necesarios 5. Recomendar posibles sistemas de entrega (incluidas estimaciones de costos) 6. Redactar un plan de gestión del proyecto.	7. Realizar un inventario de actividades 8. Redactar objetivos de desempeño 9. Generar estrategias de prueba 10. Calcular el retorno de la inversión	11. Generar contenido 12. Seleccionar o desarrollar medios de apoyo 13. Desarrollar la guía para el estudiante 14. Desarrollar la guía para el profesor 15. Realizar revisiones formativas 16. Realizar una prueba piloto	17. Preparar al profesor 18. Preparar al estudiante	19. Determinar criterios de evaluación 20. Seleccionar herramientas de evaluación 21. Realizar las evaluaciones
	<i>Resumen de Análisis</i>	<i>Resumen de Diseño</i>	<i>Recursos de Aprendizaje</i>	<i>Estrategia de Implementación</i>	<i>Plan de Evaluación</i>

ADDIE: 5. Fase de Evaluación

1. Determinar los criterios de evaluación

- Identificar la percepción, el aprendizaje y el desempeño como los tres niveles principales de evaluación asociados con el diseño instruccional
- El enfoque de ADDIE promueve la evaluación en tres niveles:
 1. Percepción
 2. Aprendizaje
 3. Desempeño



ADDIE: 5. Fase de Evaluación

1. Determinar los criterios de evaluación

1. Percepción:

- Contenido
- Profesor
- Participación

Part One: Course Content

1. Course objectives, as stated, were met Strongly Disagree Disagree Not Sure Agree Strongly Agree	2. Course content was relevant to my job Strongly Disagree Disagree Not Sure Agree Strongly Agree
3. Course activities enhanced my understanding of the skills Strongly Disagree Disagree Not Sure Agree Strongly Agree	4. Sufficient instructions were given to allow me to apply the skills back on the job Strongly Disagree Disagree Not Sure Agree Strongly Agree
5. Course materials supported my learning Strongly Disagree Disagree Not Sure Agree Strongly Agree	6. The audio/visual materials added value Strongly Disagree Disagree Not Sure Agree Strongly Agree
7. The delivery method used (e.g., classroom, CBT, web-based) was appropriate Strongly Disagree Disagree Not Sure Agree Strongly Agree	8. The course met my learning needs Strongly Disagree Disagree Not Sure Agree Strongly Agree

Part Two: Course Instructor

9. Knowledge of the material Poor Fair Average Above Average Excellent	10. Presentation style Poor Fair Average Above Average Excellent
11. Ability to communicate in a clear manner Poor Fair Average Above Average Excellent	12. Feedback and direction during the course Poor Fair Average Above Average Excellent

Part Three: Student Participation

13. Participation/interaction in class Poor Fair Average Above Average Excellent	14. Contribution to overall learning effectiveness Poor Fair Average Above Average Excellent
--	--

Comments:

ADDIE: 5. Fase de Evaluación

1. Determinar los criterios de evaluación

2. Aprendizaje:

- Conocimiento y habilidades del estudiante para desempeñarse en el trabajo

Directions for completing scan sheet:

Use blue or black ink ballpoint pen or #2 pencil

Fill in the circle completely

Employee Number						Course Number						What is the primary reason you're attending this course?	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	•	Necessary for my job	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	•	Career advancement	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	•	Required	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	•	Personal interest	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	•	Told to be here	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6			
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7			
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8			
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			

Select the correct answer and fill in the corresponding letter/s in the column to the right.		A	B	C	D	E
1.	Beginning of statement..... A. Choice A B. Choice B C. Choice C D. Choice D E. Choice E	•	•	•	•	•
2.	Beginning of statement..... A. Choice A B. Choice B C. Choice C D. Choice D E. Choice E	•	•	•	•	•
n.	Beginning of statement..... A. Choice A B. Choice B C. Choice C D. Choice D E. Choice E	•	•	•	•	•

ADDIE: 5. Fase de Evaluación

1. Determinar los criterios de evaluación

3. Desempeño:

- Conocimiento y competencias de los estudiantes en un entorno de trabajo auténtico

Action Plan			
Name _____			
Department _____			
Contact Information _____			
This is a summary of how I will apply my new knowledge and skills back on the job. I will accomplish the following goals within _____ days:			
Goal WHAT I will do	Activities HOW I will do it	Deliverable WHAT will be the result	Due When
Supervisor _____			
Contact Information _____			

ADDIE: 5. Fase de Evaluación

1. Determinar los criterios de evaluación

- Factores que caracterizan la forma en que se administra cada nivel de evaluación
- Aplicación de las “5 W’s & 1 H”:
 - *Who* ¿Quién administrará la evaluación? (Personal)
 - *What* ¿Qué se medirá específicamente? (Tipo de datos)
 - *When* ¿Cuándo se administrará la evaluación? (Tiempo)
 - *Where* ¿Dónde ocurrirá la evaluación? (Lugar)
 - *Why* ¿Por qué es importante esta evaluación? (Propósito)
 - *How* ¿Cómo se recopilarán los datos de la evaluación? (Herramientas)

ADDIE: 5. Fase de Evaluación

1. Determinar los criterios de evaluación

- Factores que caracterizan la forma en que se administra cada nivel de evaluación
- Aplicación de las “5 W’s & 1 H”:

	Who	What	When	Where	Why	How
Level 1 Perception	Administered by the Teacher	Measure student perception	Immediately at the conclusion of the course	Within the learning space (classroom)	<ul style="list-style-type: none"> Determine degree of satisfaction with the content Determine degree of satisfaction with the teacher 	<ul style="list-style-type: none"> Survey Questionnaire Interview Likert Scales Open-ended questions
Level 2 Learning	Administered by the teacher or other designate	Measure knowledge and skill acquisition	Typically immediately upon completion of a course of study, however, could be any time during the period beginning with the completion of the course until a date prior to the application of the newly acquired knowledge and skills on the job	<ul style="list-style-type: none"> Learning space (classroom) Performance space (on the job) 	<ul style="list-style-type: none"> Determine student potential to perform on the job Determine quality of the learning resources 	<ul style="list-style-type: none"> Examinations Role plays Observations Practice Simulations
Level 3 Performance	Administered by a supervisor or neutral third party	Measure actual learning transfer	A period beginning immediately after the student returns to the job until a date that represents a complete task cycle that required the need to perform the newly acquired knowledge and skill	<ul style="list-style-type: none"> Performance Space (on the job) within a functional work unit 	<ul style="list-style-type: none"> Determine student's ability to perform task with genuine consequences Judge whether the performance gap has been closed 	<ul style="list-style-type: none"> Authentic work tasks Performance checklists Supervisor assessments Peer reviews Observations

ADDIE: 5. Fase de Evaluación

2. Seleccionar herramientas de evaluación

- Encuesta
- Cuestionario
- Entrevista
- Escala Likert
- Preguntas abiertas
- Exámenes
- Juegos de roles
- Observaciones
- Simulaciones
- Tareas de trabajo reales
- Listas de verificación de desempeño
- Evaluaciones del supervisor
- Revisiones de pares
- Observaciones

ADDIE: 5. Fase de Evaluación

3. Realizar las evaluaciones

- Proporcionar lineamientos para realizar evaluaciones en el diseño instruccional

	Who	What	When	Where	Why	How
Level 1 Perception	Administered by the Teacher	Measure student perception	Immediately at the conclusion of the course	Within the learning space (classroom)	<ul style="list-style-type: none"> Determine degree of satisfaction with the content Determine degree of satisfaction with the teacher 	<ul style="list-style-type: none"> Survey Questionnaire Interview Likert Scales Open-ended questions
Level 2 Learning	Administered by the teacher or other designate	Measure knowledge and skill acquisition	Typically immediately upon completion of a course of study, however, could be any time during the period beginning with the completion of the course until a date prior to the application of the newly acquired knowledge and skills on the job	<ul style="list-style-type: none"> Learning space (classroom) Performance space (on the job) 	<ul style="list-style-type: none"> Determine student potential to perform on the job Determine quality of the learning resources 	<ul style="list-style-type: none"> Examinations Role plays Observations Practice Simulations
Level 3 Performance	Administered by a supervisor or neutral third party	Measure actual learning transfer	A period beginning immediately after the student returns to the job until a date that represents a complete task cycle that required the need to perform the newly acquired knowledge and skill	<ul style="list-style-type: none"> Performance Space (on the job) within a functional work unit 	<ul style="list-style-type: none"> Determine student's ability to perform task with genuine consequences Judge whether the performance gap has been closed 	<ul style="list-style-type: none"> Authentic work tasks Performance checklists Supervisor assessments Peer reviews Observations

ADDIE: 5. Fase de Evaluación

Resumen

- La Fase de Evaluación pretende generar un plan de evaluación que debe tener un cuadro de resumen que indica las “5 W’s & 1 H” para cada uno de los tres niveles de evaluación.

La evaluación ayuda al equipo de diseño instruccional a juzgar la calidad de los recursos de aprendizaje, así como a juzgar la calidad del proceso que se utilizó para generar esos recursos de aprendizaje.

ADDIE

Cierre

- Existen varios modelos diferentes dedicados al proceso de diseño instruccional.
- ADDIE está entre los modelos de diseño instruccional más utilizados.
- ADDIE puede y debe ser adoptado y adaptado de acuerdo a las necesidades del contexto.

Actividad Curso Online



Actividad en grupo

- Basado en el modelo de diseño instruccional ADDIE construir un curso online
 - Aplicar el modelo de diseño instruccional
 - Mínimo dos capítulos del curso
 - Al menos 10 medios de instrucción distintos
 - Usar la plataforma Moodle o Google Classroom para la creación del curso
 - Cargar en un solo documento el Diseño Instruccional ADDIE
- **Fecha de entrega: 14 de octubre del 2020**