CCM
CONSEJO DE COMPETENCIAS MINERAS

Cuaderno de Actividades

Programa de Formación de Instructor.

Módulo V: Facilitación del Aprendizaje

PFINST-4-01/V.1[PE01-M05/V.1]

Una iniciativa de:

CONSEJO MINERO

Con la asesoría experta de:

Innovum | FCH FUNDACIÓN CHILE

Equipo Consejo Minero

Joaquín Villarino H., Presidente Ejecutivo
Carlos Urenda A., Gerente General
Christian Schnettler R., Gerente Consejo de Competencias Mineras
José Tomás Morel L., Gerente de Estudios
María Cecilia Valdés V., Gerente de Comunicaciones
Sofía Moreno C., Gerente de Comisiones y Asuntos Internacionales
Claudia Díaz R., Jefe de Proyectos

Equipo Innovum Fundación Chile

Hernán Araneda D., Gerente
Diego Richard M., Director Programa Fuerza Laboral Minera
Rafael Pizarro G., Director de Proyectos
Susana Gallardo S., Especialista de Formación
Eduardo Soto S., Consultor Senior
Ignacio Riffo C., Consultor Senior
Álvaro Aguilar H., Consultor de Proyectos
Carolina Gutiérrez M., Consultor de Proyectos

Propiedad del Consejo de Competencias Mineras (CCM) del Consejo Minero

Este material ha sido realizado por el Centro de Innovación en Capital Humano de Fundación Chile, para el Consejo de Competencias Mineras (CCM) del Consejo Minero -del cual pasa a ser propiedad-, a partir de la traducción y adaptación del material proporcionado por el Centro de Formación SkillsTech y publicaciones pertenecientes a Fundación Chile. Todas las fuentes citadas han autorizado el uso de este material.

Disponible para instituciones que imparten formación en el ámbito minero en Chile, a las que se autoriza la reproducción total o parcial de los contenidos de este material para fines de formación, citando siempre al Consejo de Competencias Mineras del Consejo Minero y pudiendo incluso adaptarlo para satisfacer los requerimientos de los participantes. Se prohíbe la reproducción o adaptación con fines comerciales.

El uso del género masculino en esta publicación no constituye discriminación; tiene el solo propósito de aligerar el texto cuando la redacción así lo exige.

*Inscripción de propiedad intelectual nro.: 249.919.

TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS
QUEDA AUTORIZADA SU REPRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN CITANDO LA FUENTE.

© Anglo American Norte S.A., Anglo American Sur S.A., Chile Ltda. Antofagasta Minerals S.A., Compañía Minera Zaldivar Ltda., Compañía Cerro Colorado Ltda., Minera Escondida Limitada, Minera Spence S.A.; Corporación Nacional del Cobre; Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM, Compañía Contractual Minera Candelaria y Sociedad Contractual Minera El Abra; Glencore Cgile S.A.; SCM Lumina Cooper Chile, Teck Resources Chile Ltda., Yamana Chile Servicios Ltda. 2013.

Indice

DESCRIPCIÓN *CUADERNO DE ACTIVIDADES* 5

XVI. ACTIVIDAD N°16: LLUEVEN COMPETENCIAS 6

XVII. ACTIVIDAD N°17: EL AMBIENTE DE APRENDIZAJE 8

XVIII. ACTIVIDAD N°18: MIRÁNDOSE AL ESPEJO 12

XIX. ACTIVIDAD N°19: LOS 3 MOMENTOS 16

Descripción cuaderno de actividades

Durante el desarrollo del Programa de “Instructor de Minería” se proponen un conjunto sistemático de actividades reflexivas, formativas y prácticas, basadas en competencias, que el participante deberá resolver.

El cuaderno de actividades es el documento que se utilizará para ir realizando estos ejercicios y actividades y tiene como finalidad apoyar el proceso de aprendizaje. Permitirá además, preparar al participante para la evaluación final, ya que contribuirá a reafirmar sus avances y solucionar las dificultades que puedan surgir a lo largo del programa.

El cuaderno constituye también un valioso registro del trabajo y la puesta en práctica realizada por el participante y para esto, cuenta con un espacio al final de cada actividad, para que el instructor consigne esto a través de su firma y alguna observación.

Una vez completado el cuaderno, pasa a constituirse en un portafolio de evidencias, que permitirá a los participantes evidenciar los logros alcanzados a lo largo de programa y demostrar lo que ha sido capaz de realizar.

I. ACTIVIDAD N°16: Llueven competencias

OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD:
Introducir a los participantes a la facilitación de aprendizaje.

DURACIÓN:
30 min.

DESARROLLO:

- Los participantes se deben distribuir en pequeños subgrupos de 3 a 4 personas.
- Harán una lluvia de ideas, con total libertad y creatividad, respecto de las **características que debe tener un buen Instructor de aprendizaje grupal**.
- Se les motivará a que no se inhiban ni se censuren respecto de todas las características de un buen Instructor.
- Cada grupo debe seleccionar un vocero para presentar al resto de los participantes las características y competencias identificadas.

Recoja las características comunes a todos los grupos y también **analice aquellas que escapen a la opinión de todos**. En conjunto mencione algunas categorías en que podrían agruparse las características mencionadas. Ejemplo, competencias relacionales, experiencia laboral, solidez de los conocimientos, uso de estrategias didácticas diversas, creación de ambiente de trabajo, creatividad, etc.

Notas:

Nombre del Instructor	Fecha de la Actividad	Firma
Observaciones		

II. ACTIVIDAD N°17: El ambiente de aprendizaje

OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD:
Distinguir entre un grupo de ambientes de aprendizaje, aquellos que son los más apropiados.

DURACIÓN:
30 min.

DESARROLLO:
Los participantes deberán indicar, de forma grupal, si los ejemplos que se presentan a continuación son espacios de aprendizaje propicios y justificar su respuesta.

Comente que el aprendizaje ocurrirá en una variedad de lugares y escenarios – en salas de clases, laboratorios, en salas de conferencias, al aire libre, en la fábrica, en ambientes simulados, en el trabajo, etc.

El objetivo del Instructor, es entregar el mejor ambiente de aprendizaje posible que asegure que los resultados de la formación se logren. Necesitará pensar acerca de cómo organizará los muebles, del tamaño de la sala, de los niveles de ruido, entre otros.

También debería considerar:

- ¿Cuál es el mejor lugar para realizar las sesiones?
- ¿El lugar está disponible?
- ¿Los participantes serán capaces de encontrar el lugar del encuentro fácilmente?
- ¿Los participantes serán capaces de entrar fácilmente al lugar de las sesiones?
- ¿Hay algún requerimiento de seguridad en el lugar de trabajo?

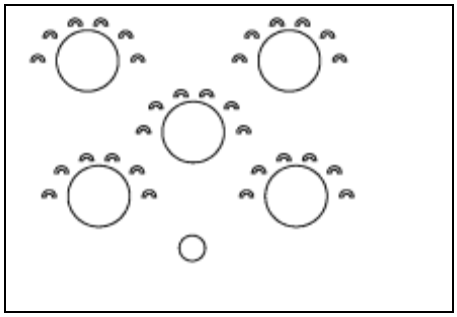
Consulte a los participantes si el ambiente es propicio para realizar sesiones de formación, en los siguientes ejemplos.

Solicite que se reúnan en grupos de 2 ó 3 participantes y que justifiquen sus respuestas:

a. Se realizará un programa de formación en las dependencias de un centro de formación, en el que se espera que los participantes aprendan a operar equipos y materiales de primeros auxilios.

b. En la sala de un hotel, con buena ventilación, iluminación y acústica se presentará un documental sobre situaciones de riesgo en ambientes mineros. Se espera que los participantes se sensibilicen con las normas de seguridad.

c. El día martes se inicia un programa de formación para el cual el instructor reservó una sala en el organismo de formación donde trabaja. El lunes le entregó a la secretaria los requerimientos para trabajar con 30 participantes, en pequeños grupos. Solicitó esta distribución:



Sin embargo, la secretaria le señala que la única sala que se puede organizar de esa manera está ya reservada por otro Instructor y solamente dispone del auditorio, con sillas fijas, ancladas en el suelo.

¿Cuál es la práctica habitual para resolver esta situación y cuál es la mejor práctica?

_____
_____
_____

Hay un programa de formación de 3 días, en los cuales se suministra café con galletas a media mañana y almuerzos a medio día. En la primera jornada los participantes comentaron que los alimentos eran de una calidad inferior a la
que ellos esperaban. Argumentaron que salen temprano de sus hogares y no alcanzan a desayunar, por lo que hay un murmullo generalizado de malestar. ¿Cuál es la práctica habitual para resolver esta situación y cuál es la mejor práctica?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Notas:

Nombre del Instructor	Fecha de la Actividad	Firma
Observaciones		

III. ACTIVIDAD N°18: Mirándose al espejo

OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD:

Reflexionar sobre aspectos propios relacionados con la facilitación del aprendizaje.

DURACIÓN:
30 min.

DESARROLLO:

- Se debe invitar a los participantes a reflexionar sobre las propias características en su condición de facilitador (real o hipotético, si nunca ha conducido un proceso formativo).
- El test que se aplicará es solamente de ellos. No deben entregarlo.
- Recuerde la lluvia de ideas que hicieron al inicio del módulo, en la que identificaron las competencias ideales de un Instructor. Ninguno puede pretender ser 'súper-Instructor', el Instructor dice que todo conocimiento de uno mismo es un paso de superación.
- Al final de la aplicación, de forma voluntaria algunos participantes pueden comentar si se sorprendieron con algunas de sus propias respuestas.
- Se recomienda consultar sobre los aspectos que algunos están conscientes que deben mejorar y aunque lo han intentado no lo han conseguido.
- Finalmente, se debe entregar sugerencias y recomendaciones sobre estrategias de superación de dificultades.

Emita un juicio u opinión de la autopercepción que tienen, respecto a los siguientes aspectos:

Afirmaciones	Muy cierto	A veces	Nunca
Me es fácil comunicarme en grupos grandes, cuando estoy guiando un proceso formativo, en materias que conozco.			
Tengo gran capacidad histriónica. Me destaco por simular roles diferentes, hacer inflexiones de voz, expresar con el cuerpo.			
Escucho con atención a todos los participantes, aunque discrepe de sus planteamientos.			
Cuando hay un participante conflictivo mantengo la calma y no lo evito.			
No tengo problemas en reconocer cuando algún tema no lo domino.			
Estimulo la participación a través de preguntas desafiantes.			
Utilizo recursos de apoyo muy variados, lúdicos, creativos y atractivos.			
Preparo las sesiones con gran dedicación, aunque sean contenidos muchas veces ya tratados.			
Al finalizar cada proceso formativo, solicito una evaluación de mi desempeño a los participantes.			
Conozco mis fortalezas y mis debilidades en mi rol de facilitador de procesos formativos.			
Disfruto experimentando con actividades de aprendizaje nuevas.			
Los aprendizajes esperados son un norte			

que siempre tengo presente.			
Me preocupo de apoyar los contenidos con ejemplos cercanos a la realidad de los participantes.			
Establezco contacto visual con todos los participantes.			
Me preocupo de matizar las presentaciones conceptuales con diversas dinámicas de “aprender haciendo” (casos, juego de roles, lluvia de ideas, etc.).			
Soy consciente que mi vestimenta, peinado, postura, y tono de voz son “cartas de presentación” que debo manejar.			
Me sale natural utilizar el humor como herramienta de creación de ambiente de aprendizaje.			
Aprecio la riqueza de experiencias diversas que representan los participantes.			
Al finalizar cada evento formativo, reflexiono sobre modificaciones futuras que pueden mejorar mi desempeño.			

Notas:

Nombre del Instructor	Fecha de la Actividad	Firma
Observaciones		

IV. ACTIVIDAD N°19: Los 3 momentos

OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD:

Preparar una sesión de aprendizaje, de acuerdo al modelo de los 3 momentos.

DURACIÓN:

120 min.

DESARROLLO:

- Se le debe comentar a los participantes que harán una demostración de facilitación de aprendizajes. Será una actividad en que cada uno de ellos preparará su "rol de Instructor" y lo pondrá en escena, mientras sus compañeros serán activos participantes a la vez que observadores.
- Se les solicitará a los participantes que completen la tabla Nº 1 con un ejemplo de aprendizaje esperado y su contenido asociado. Se espera que la tabla permita que el participante tenga una referencia para hacer un ejercicio de demostración.
- Se debe otorgar un tiempo aproximado de 30 minutos para que los participantes puedan preparar los 3 momentos de una sesión de formación, en base al objetivo de aprendizaje y contenidos seleccionados.
- Cada uno de los participantes deberá realizar la simulación de una sesión de aprendizaje en la que pondrá en práctica todas sus habilidades como Instructor. Para ello, cada participante cuenta con 7 minutos. Es decir, esta etapa de la actividad tendrá una duración de 7 minutos, multiplicado por el número de participantes. Es posible que sea una actividad de larga duración, pero es una excelente forma de reforzar la adquisición de esta competencia.
- Para evaluar el desempeño de los participantes, cada uno tendrá una pauta que les permitirá observar al resto de sus compañeros. Al finalizar cada presentación, se deberá retroalimentar a cada participante, de acuerdo a los criterios de la pauta.
- Se debe reproducir una copia de la Tabla 1 por cada participante y una copia de la pauta de observación para que cada participante comente el desempeño de cada uno de sus pares, de acuerdo al número total de participantes.

Tabla Nº1: Preparación de la actividad de facilitación de aprendizajes. Cada participante, en su rol de Instructor en formación, define un aprendizaje esperado y los contenidos que facilitará. Luego, prepara la demostración implementando los 3 momentos.

Aprendizaje Esperado	Ejemplo: Al finalizar el proceso formativo el participante seleccionará actividades pertinentes para aprendizajes esperados cognitivos, procedimentales y actitudinales.
Contenidos Asociados	Ejemplo: Características de una exposición-disertación, de un análisis de caso, de una resolución de problema, de un juego de roles, de una lluvia de ideas.
Aprendizaje Esperado	Ejemplo: Al finalizar el proceso formativo el participante seleccionará actividades pertinentes para aprendizajes esperados cognitivos, procedimentales y actitudinales.

Contenidos Asociados	Ejemplo: Características de una exposición-disertación, de un análisis de caso, de una resolución de problema, de un juego de roles, de una lluvia de ideas.

Momento 1, de la motivación Preparar el inicio la demostración explicando qué van a hacer y motivando a través de activación de experiencias previas.	
Momento 2, de desarrollo Preparar las instrucciones que se entregarán, para que resulten claras otorgando protagonismo a los participantes, en la actividad.	

Momento 3, de conclusión y cierre Preparar conclusiones significativas, en función de los aprendizajes esperados, a partir de los aportes de los participantes.	

Pauta de observación: Cada participante, en su rol de Instructor en formación, emite un juicio sobre el desempeño de sus pares, en la actividad de demostración.

Nombre de quien hace la demostración:_____

Aspecto a observar	Logrado	Medianamente logrado	No logrado	Comentarios
Lenguaje y Comunicación:				
Claridad del lenguaje				
Claridad del mensaje				
Extensión de los mensajes				
Tono de voz				
Fluidez				
Manejo de los tiempos				
Desarrollo de los 3 momentos:				
1. Inicio/Motivación. Ejemplo: Comentar si el participante inició la demostración explicando qué van a hacer y motivando a través de activación de experiencias previas.				
2. Proceso Ejemplo: Comentar si el participante dio instrucciones claras del paso a paso, otorgando protagonismo a los miembros de los equipos, si se trató de actividades grupales.				
3. Cierre Ejemplo: Comentar si el participante sintetizó los aportes de sus colegas y los puso en sintonía con los aprendizajes esperados, aportando conclusiones significativas.				

Observaciones generales para la retroalimentación	

Notas:

Nombre del Instructor	Fecha de la Actividad	Firma
Observaciones		

AngloAmerican

ANTOFAGASTA MINERALS

BARRICK

bhpbilliton
resourcing the future

CODELCO
Orgullo de Todos

COLLAHUASI

FREEPORT-McMoRAN COPPER & GOLD

GLENCORE

KGHM
POLSKA MIEDŹ S.A.

LUMINA COPPER CHILE

Teck

YAMANAGOLD

Consejo de Competencias Mineras
Apoquindo 3500, Piso 7,
Las Condes, Santiago.
Teléfono: (562) 2347 2200
www.ccminero.cl