



MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



CONAFOR

COMISIÓN NACIONAL FORESTAL

PROGRAMA DE MANEJO DEL FUEGO

M-410

INSTRUCTOR FACILITADOR
MANUAL DEL ALUMNO





DECLARACIÓN DE CERTIFICACIÓN

en nombre del

GRUPO DE COORDINACIÓN NACIONAL DE INCENDIOS FORESTALES

El siguiente material de capacitación cumple con los estándares establecidos para los cursos de desarrollo bajo la curricula interinstitucional establecida y coordinada por el Grupo de Coordinación Nacional de Incendios Forestales. La instrucción está certificada para el uso interinstitucional y se conoce como:

Instructor Facilitador, M - 410
Certificación Nivel I

Este producto es parte de un programa NWCG establecido. Cumple con los ESTÁNDARES DE DESARROLLO Y FORMATO DEL CURSO - Sexta Edición, 2003 y ha sido revisado y editado técnicamente.



NWCG Executive Board Chair



NWCG Training Branch Manager

Date 3/4/2013

Date 3/4/2013

Instructor Facilitador M-410

MARZO 2013
NFES 001959

Patrocinado para publicaciones NWCG por el Equipo de Trabajo para la Capacitación NWCG y el Comité de Desarrollo de la Fuerza de Trabajo. El uso de marcas, firmas o empresas en esta publicación es para información y conveniencia del lector y no constituye una autorización del Grupo Nacional de Coordinación de Incendios Forestales de ningún producto o servicio excluyendo a otros que pueden ser afectados.

NWCG ha autorizado esta información relativa a la guía para sus agencias miembros y no es responsable de la interpretación o del uso de esta información por cualquier persona excepto por las agencias miembros.

La información de NWCG es de dominio público. Se autoriza el uso de la información, incluyendo el copiado. El uso de la información de NWCG dentro de otro documento también está permitido, si la información se cita de forma adecuada. No se autoriza el uso del logo de NWCG excepto en la información autorizada por NWCG. "Grupo Nacional de Coordinación contra Incendios Forestales," "NWCG" y el logo de NWCG son marcas registradas del Grupo Nacional de Coordinación contra Incendios Forestales.

Cualquier comentario relacionado al contenido de esta publicación se debe dirigir a:

Rama de Capacitación de Incendios del Centro Nacional Multiagencias contra Incendios en BLMFANWCGEvaluation@blm.gov.

Para copias adicionales de esta publicación vaya a Productos en www.nwcg.gov.

Ediciones previas: Agosto 2002



PREFACIO

El curso para el Instructor Facilitador, M-410 es un curso de capacitación sugerido en Sistema Nacional de Manejo Inter-Agencias del Incidente: Guía del Sistema de Capacitación de Incendio Forestal (PMS 310-1)

Este curso ha sido desarrollado por un grupo de desarrollo multi-agencia con la asesoría de un grupo de expertos en la materia con la dirección y guía del Grupo Nacional de Coordinación de Incendios Forestales (NWCG, por sus siglas en inglés) Rama de Capacitación.

El NWCG agradece los esfuerzos de todos aquellos que han contribuido al desarrollo de este programa de capacitación.



CONTENIDO

PREFACIO	i
----------------	---

UNIDADES DE INSTRUCCIÓN

Unidad 0 - Introducción.....	0.1
Unidad 1 - Comunicación Verbal.....	1.1
Unidad 2 - Comunicación No-verbal.....	2.1
Unidad 3 - Evaluación y Retroalimentación.....	3.1
Unidad 4 - Herramientas de Instrucción y Equipo	4.1
Unidad 5 - Presentaciones Individuales.....	5.1
Unidad 6 - Objetivos de instrucción	6.1
Unidad 7 - Habilidades de Presentación.....	7.1
Unidad 8 - Métodos de Instrucción.....	8.1
Unidad 9 - El Estudiante Adulto.....	9.1
Unidad 10 - Desarrollo del contenido de la presentación.....	10.1
Unidad 11 - Dinámica de Grupo.....	11.1
Unidad 12 - Presentaciones Grupales	12.1
Unidad 13 - Presentación Fina.....	13.1
Unidad 14 - Coordinación del Curso.....	14.1
Unidad 15 - Legalidad y Ética.....	15.1
Unidad 16 - Comunicación de Consciencia Cultural.....	16.1



DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA UNIDAD

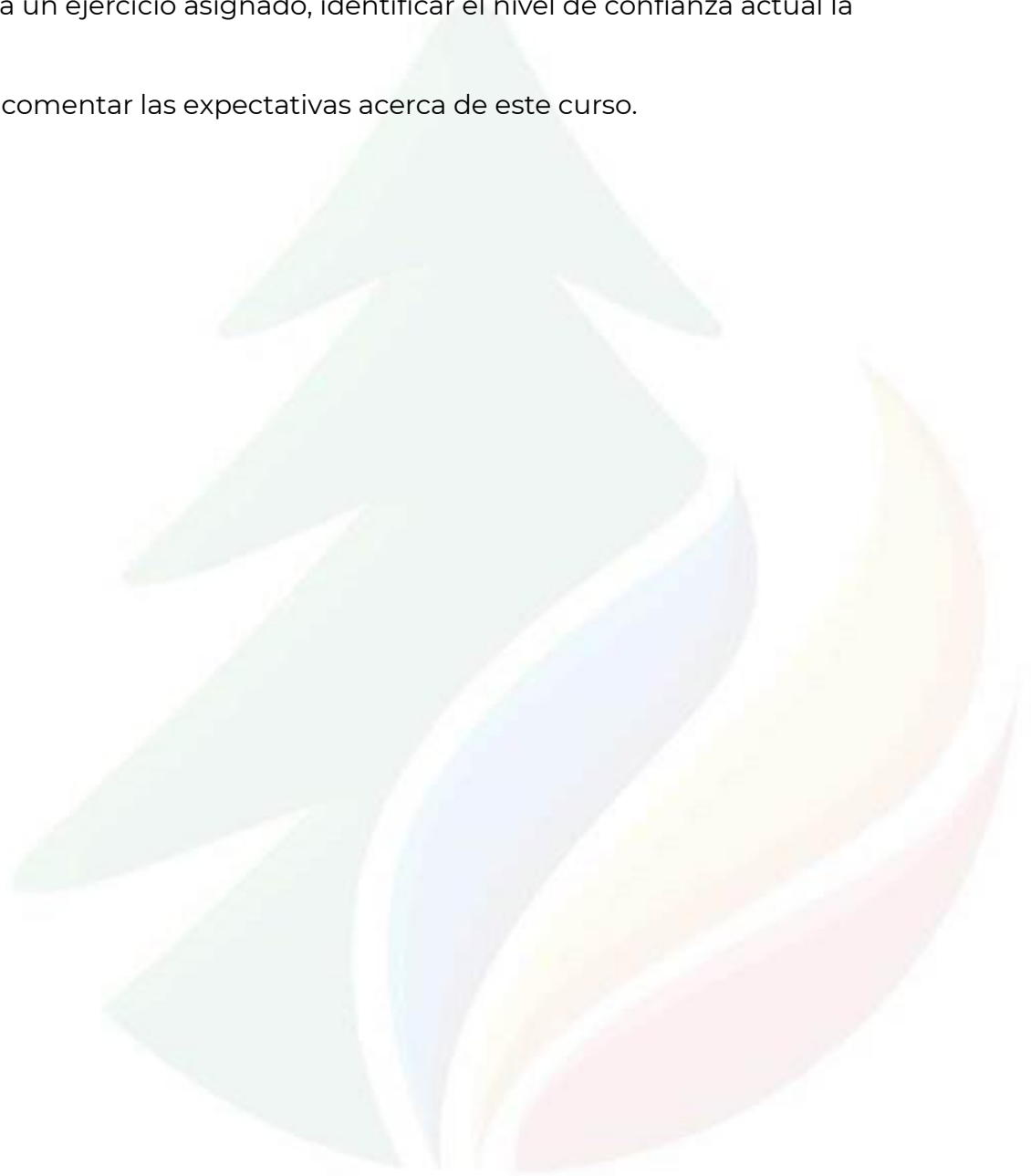
CURSO: Instructor Facilitador M-410

UNIDAD: 0 - Introducción

Objetivos

Al terminar la unidad, el estudiante será capaz de:

1. Describir el objetivo del curso y explicar el proceso de evaluación.
2. De acuerdo a un ejercicio asignado, identificar el nivel de confianza actual la clase.
3. Identificar y comentar las expectativas acerca de este curso.



I. ADMINISTRACIÓN DEL CURSO

A. Necesidades de alojamiento y transporte.

B. Reglas Básicas

- Recesos

● Horas de inicio y término (se requiere asistencia a todas las unidades.

- Horarios de alimentación

- Áreas designadas para fumar

- No interrupciones por teléfono celular

○ Localizadores.

C. Instalaciones

- Sanitarios.

- Servicio de cafetería.

- Mensajes, uso de teléfono, uso de computadora, etc.



II. OBJETIVO DEL CURSO

- Demostrar habilidades efectivas como Instructor Facilitador mientras se realizan tres presentaciones en el salón de clase.

III.EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIANTES

Recibirá una retroalimentación escrita y/o verbal de la presentación individual, grupal y final. La presentación para Romper el Hielo se evaluará de manera informal. Las presentaciones individuales se grabarán.

A. Presentaciones individuales

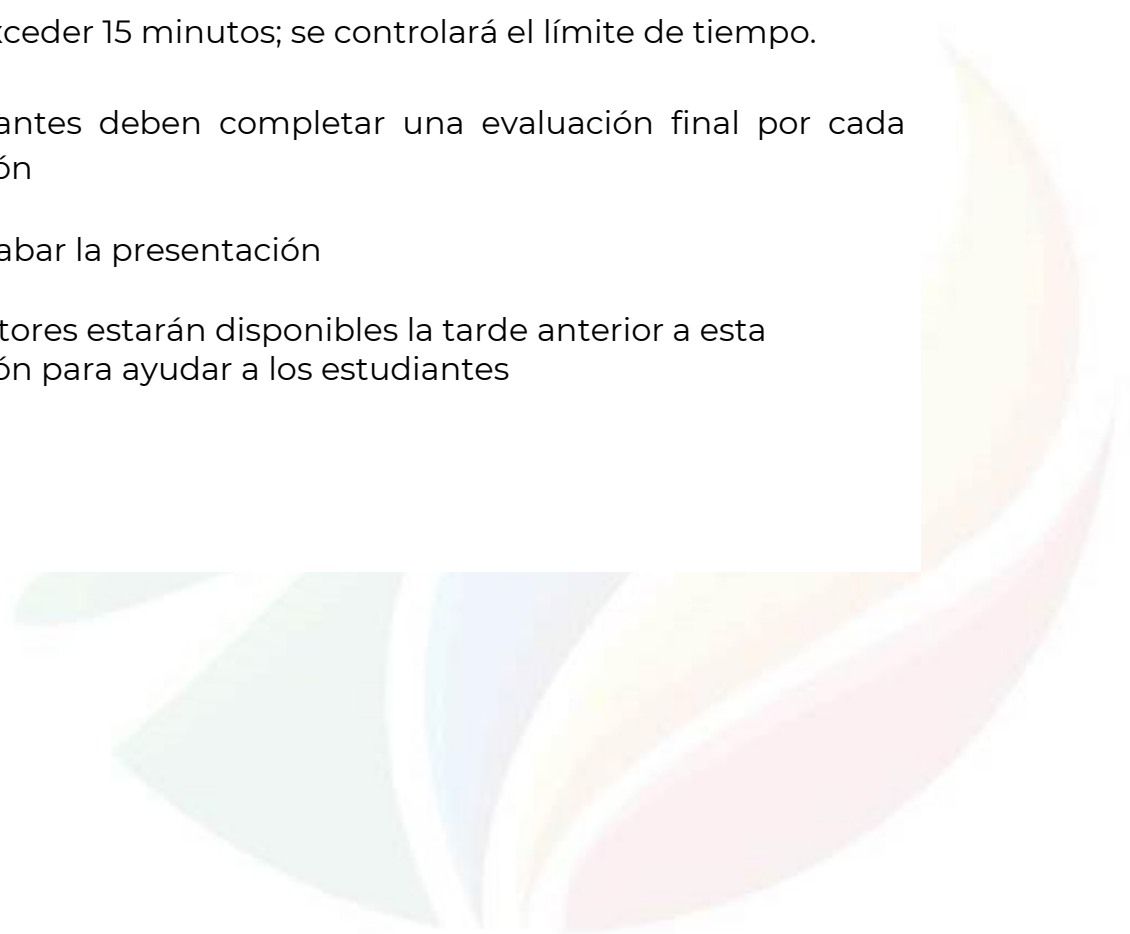
- Su participación activa es requisito para aprobar el curso.
 - El estudiante es libre de escoger el tema de la presentación excluyendo las responsabilidades y tareas de su puesto actual, p. e. incendio.
 - Se requiere un objetivo de instrucción por escrito
 - No debe exceder cinco minutos; se controlará el límite de tiempo.
 - Evaluación verbal por los estudiantes e Instructores
- Los estudiantes tienen un minuto, aproximadamente, para proporcionar retroalimentación constructiva acerca de las fortalezas y de las áreas de oportunidad para mejorar.
- Los Instructores tienen 1 minuto, aproximadamente, para proporcionar retroalimentación constructiva acerca de las fortalezas y de las áreas de oportunidad para mejorar
- Se grabarán las presentaciones.
 - Los Instructores estarán disponibles en la tarde anterior a las presentaciones para ayudar a los estudiantes.

B. Presentaciones grupales

- Todos los estudiantes del grupo deben participar activamente para aprobar el curso.
- Se requiere un objetivo de instrucción por escrito.
- No debe exceder 20 minutos; se controlará el límite de tiempo.
- Evaluación verbal por parte de los instructores y estudiantes por tres minutos en total, aproximadamente.
- Es opcional grabar la presentación grupal.

C. Presentaciones finales

- Se requiere la participación activa para aprobar el curso.
- Los estudiantes deben demostrar las habilidades de un Instructor Facilitador que se practicaron durante la semana.
- Se requiere un objetivo de instrucción por escrito.
- No debe exceder 15 minutos; se controlará el límite de tiempo.
- Los estudiantes deben completar una evaluación final por cada presentación
- Se debe grabar la presentación
- Los Instructores estarán disponibles la tarde anterior a esta presentación para ayudar a los estudiantes



IV. NIVEL DE CONFIANZA DE LA CLASE

- Nivel de confianza
- Puede variar entre los estudiantes en este punto.
- Generalmente cambiará hacia el final del curso.

V. EXPECTATIVAS DEL CURSO

Identifique sus expectativas para este

VI. CONTRATO DE APRENDIZAJE

- Discuta acerca de las expectativas colectivas del curso y alcance un consenso entre los estudiantes y los instructores acerca del hecho de que las expectativas son realistas, comprensibles y que se pueden lograr.
- La lista de expectativas se convierte en un Contrato de Aprendizaje. Cada estudiante y cada instructor debe firmar el Contrato Grupal de Aprendizaje.



NIVEL DE CONFIANZA

Nuestros sentimientos acerca de cuán abiertos podemos ser con un grupo varían de grupo en grupo y en momentos diferentes con el mismo grupo. Algunas de las formas en que nos comportamos tienen sus raíces a partir de experiencias personales con los demás. Nuestra conducta también depende del nivel de confianza que sentimos hacia el líder y hacia los otros miembros.

Veamos si podemos conseguir una medida aproximada de cómo se siente usted acerca de este grupo en este momento. Primero, construyamos una escala; después presentaremos algunos sentimientos comunes que podría tener y le pediremos que evalúe su apertura al expresar cada uno de estos dentro de la escala.

Como esta y todas las demás escalas, podemos encontrar problemas comunes de lo que “significan,” los términos y la imagen de usted mismo tal vez no le permita ser exacto en sus aceptaciones. Pero éstas son limitaciones aceptables.

Aquí está la escala, con alguna descripción de varios grados a lo largo de ella. (Estas descripciones solo están puestas como una sugerencia; no importa si están directamente debajo de los puntos en números).

(Abierto)

(Cerrado)

1 2 3

4 5 6 7 8 9 10

Soy abierto completamente al expresar lo que creo y siento.

Expreso mis sentimientos con cierto cuidado.

Podría aludir acerca de esto en el grupo, pero no lo haría con profundidad.

Puedo hablar acerca de esto con las personas de forma individual, pero no en el grupo.

Probablemente no diría nada acerca de esto.

Programa de Manejo del Fuego

Ahora, apliquemos varios sentimientos que podría tener durante las reuniones del grupo en este punto en la escala. ¿Qué tan dispuesto está de discutir cada sentimiento en este grupo en este momento?

Su evaluación:

1. En un ejercicio siente que las preguntas están “sesgadas” para que responda ciertas respuestas “aceptables”, que no son reales para usted. Tiene algunos sentimientos acerca de cómo jugar este “juego.”

2. El líder tiene un hábito personal que usted encuentra molesto. Es algo simple, y él tal vez ni siquiera esté consciente de eso, pero “no lo deja concentrarse” para prestar atención y aprender.

3. Usted está totalmente de acuerdo en un punto de vista que se acaba de expresar. Se identifica con la persona que hizo el comentario.

4. Usted tiene una preocupación “allá en el trabajo que lo tiene muy preocupado. Quiere ayudar con el problema, pero ahora parece que su preocupación no se mencionará.

5. Le gustaría probar una idea nueva en el grupo., pero si lo menciona, ellos se podrían reír de usted y también burlarse de usted.

6. Mucha gente en el grupo empieza a expresar sus sentimientos acerca de que el curso es una pérdida de tiempo. Usted siente que el curso es valioso y está aprendiendo mucho de él.

7. Usted realmente está en contra de un comentario que acaba de hacer un miembro aunque parece que el Instructor está de acuerdo con él.

Programa de Manejo del Fuego

8. El líder del grupo acaba de asignar una tarea, pero no está claro qué se espera de usted o por qué se hizo esa asignación.

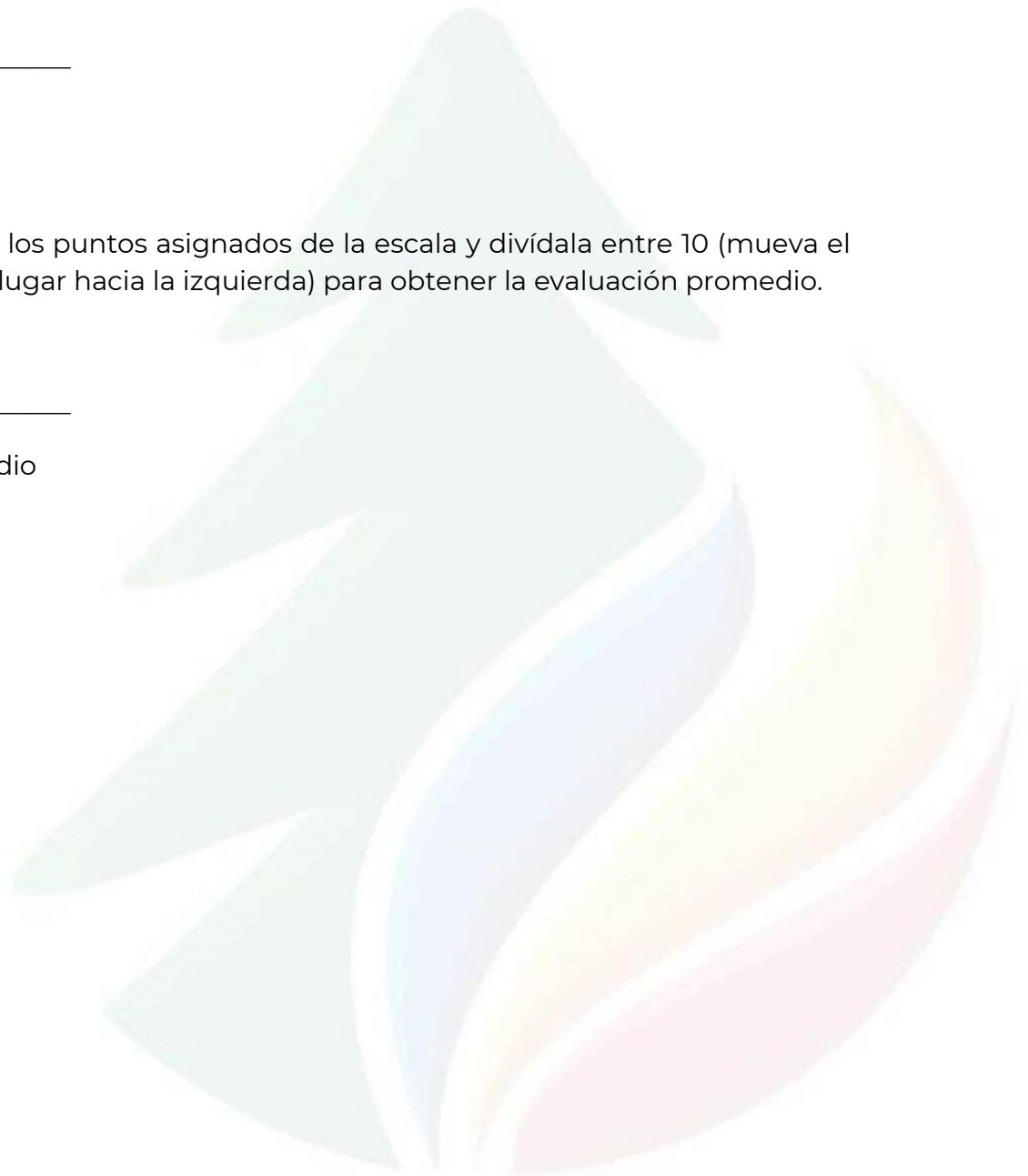
9. Acaba de descubrir algo acerca de usted que ha sido como una revelación. Le gustaría contarle al grupo acerca de ello, pero no está seguro de cómo lo tomarán.

10. Tiene algunos sentimientos acerca de las declaraciones y de la conducta de uno de los miembros del grupo. Esto lo está poniendo bastante ansioso.

Total

Ahora sume todos los puntos asignados de la escala y divídala entre 10 (mueva el punto decimal un lugar hacia la izquierda) para obtener la evaluación promedio.

Evaluación Promedio



DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA UNIDAD

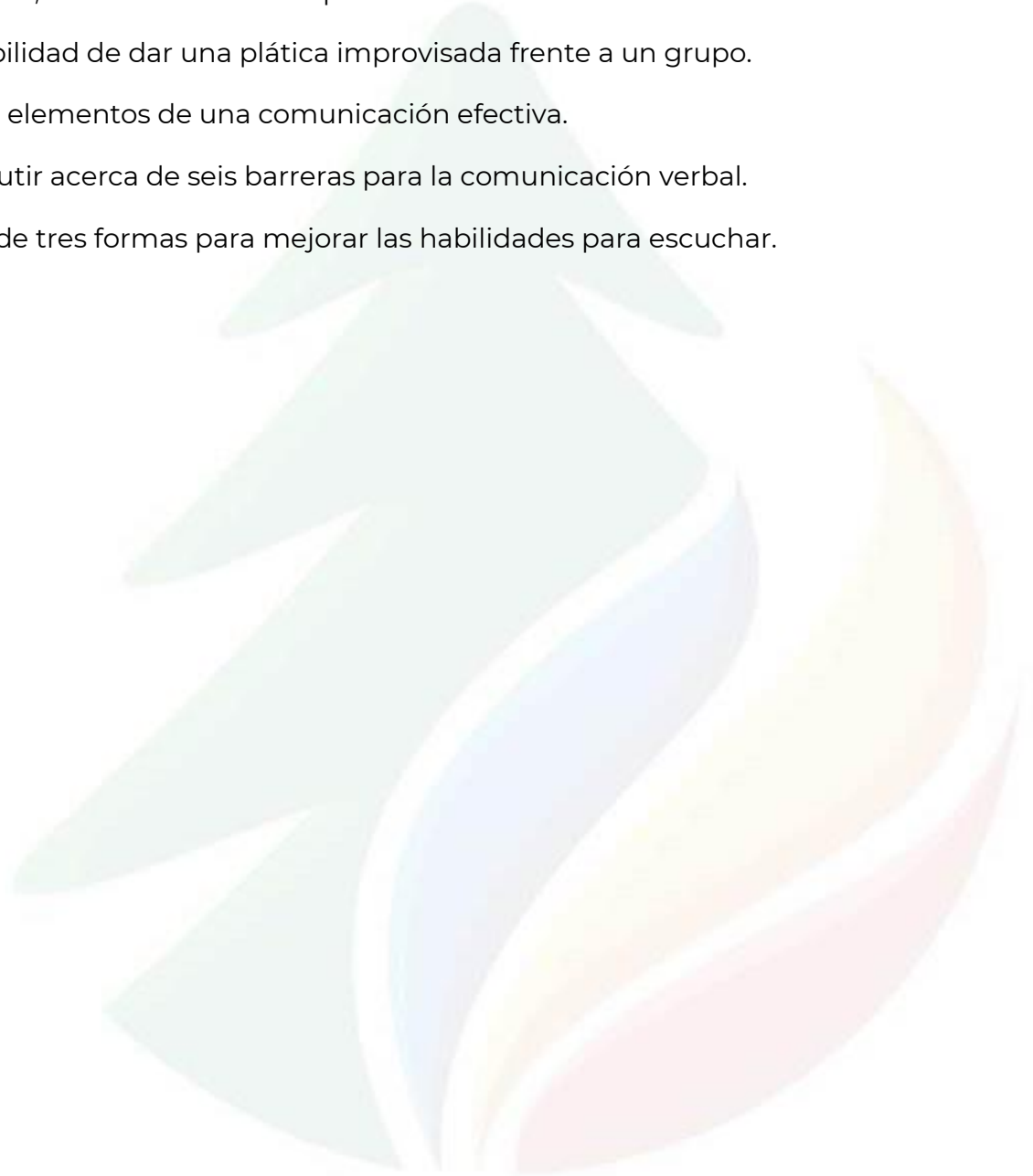
CURSO: M-410 Instructor Facilitador

UNIDAD. 1 - Comunicación Verbal

Objetivos

Al terminar la unidad, el estudiante será capaz de:

1. Demostrar la habilidad de dar una plática improvisada frente a un grupo.
2. Describir los tres elementos de una comunicación efectiva.
3. Identificar y discutir acerca de seis barreras para la comunicación verbal.
4. Discutir acerca de tres formas para mejorar las habilidades para escuchar.



I. ROMPER EL HIELO

A. Se le requerirá dar al grupo, en forma espontánea, una plática introductoria acerca de usted; 2-3 minutos.

Los temas pueden incluir

- Nombre
- Trabajo
- Experiencia como Instructor
- De dónde viene
- Pasatiempos
- Intereses

B. Propósito

Darle una oportunidad de pararse frente al grupo. Esta presentación está diseñada para construir confianza y para aumentar la comodidad con el grupo; por lo tanto, no hará ninguna evaluación. Debe mantenerse dentro de los tiempos marcados.

II. ELEMENTOS DE LA COMUNICACIÓN

Toda la comunicación se basa en la relación entre tres elementos – el Emisor, el Mensaje y el Receptor.

La comunicación Efectiva ocurre cuando el Receptor entiende el mensaje enviado por el Emisor.

III. BARRERAS PARA LA COMUNICACIÓN VERBAL

Proporcione ejemplos de cada barrera de la comunicación.

1. Velocidad del habla.



Se refiere a qué tan rápido o lento habla el Emisor.

2. Comunicación de Una Vía.

El emisor no da tiempo para que los estudiantes hagan preguntas o para una discusión abierta, p. e. lectura.

3. Velocidad de la entrega.

Se refiere a cuánto tiempo y detalle se dedica a una idea. Si una idea es compleja y los receptores no tienen conocimiento del tema, es necesario proporcionar mucho detalle, para construir en explicación y redundancia. Sí, por otro lado, la idea es sencilla y la audiencia tiene conocimiento, se puede cubrir rápidamente con un mínimo de explicación y redundancia.

4. Tangentes/Historias

Las historias pueden ser un distractor cuando son demasiado largas o no relevantes para la materia.

5. Lenguaje no común

Una palabra usada por una persona en una situación puede tener un significado diferente que la misma palabra usada por otra persona. Las rupturas de comunicación frecuentemente se dan debido a la falta de un lenguaje o una terminología en común. No podemos asumir que todos entienden nuestras palabras como nosotros las entendemos.

6. Organización de las ideas

El hablante debería escoger la organización que mejor se ajuste al tema y a la audiencia. Hay muchos métodos de organización -por ejemplo, causa y efecto, familiar y extraño, tiempo o secuencia histórica, etc. Brincar hacia adelante y luego hacia atrás entre ideas sin mostrar la relación de estas ideas es, a menudo, muy confuso para el escucha.

7. Redundancia

Si se expresa una idea en más de una forma, hay una gran oportunidad de alcanzar a más escuchas con la intención del significado. El hablante debe ser lo suficientemente sensible para saber cuánta redundancia es necesaria. Demasiada repetición puede hacer que el escucha(s) pierda el interés y se aburran.

8. No hay un marco común de referencia

Un hablante efectivo está consciente de que el escucha(s) tal vez no perciba lo que se está diciendo en la misma forma que el hablante. Se

usan la retroalimentación y las preguntas para verificar la percepción y comprensión.

9. Carencia de modos sensoriales (no hay contacto visual)

Un emisor, a menudo, es más efectivo cuando usa más de un canal sensorial o modo. Los modos más comunes incluyen auditorio, visual y táctil (tocar). Por ejemplo, el emisor puede reforzar las palabras habladas con algún tipo de ayuda visual.

IV. MEJORAR LAS HABILIDADES PARA ESCUCHAR

Sugerencias para mejorar las habilidades para escuchar:

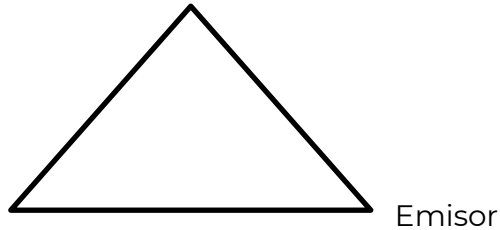
- Estar preparado para escuchar.
- Trabajar para Comprender.
- Ser flexible
- Mostrar interés y estar alerta.
- Antes de responder, resume lo que el Emisor ha dicho.
- Permita que el Emisor termine de hablar antes de que usted hable.
- Deje de hablar. ¡No puede escuchar mientras está hablando!
- Sea paciente; otorgue tiempo y no interrumpa
- Decida cuál es su propósito para escuchar (para obtener información, evaluar información, comprender el punto de vista de otra persona, entretenimiento).
- Cuando entre en una situación de comunicación, hágalo con una mente abierta. Guarde su juicio hasta que tenga la imagen completa.
- Está bien no estar de acuerdo, pero no sea argumentativo o crítico.
- Escuche para comprender. Sea empático con la persona que está hablando; trate de ver el punto de vista de los otros.
- Busque aclarar la terminología.
- Haga preguntas; esto ayuda a desarrollar puntos y aclarar cualquier mal entendido.

- Genere un ambiente cómodo, tal como la temperatura del salón cuando es posible. Haga que la persona que está hablando se sienta cómoda.
- Ponga atención al lenguaje no verbal.
- Tome pequeñas notas en situaciones apropiadas.
- Trate de ignorar o eliminar los distractores.
- Elija los temas principales en el mensaje del Emisor; separe las ideas relevantes de las irrelevantes y los hechos de los sentimientos y las opiniones.
- Sea consciente de las condiciones físicas y mentales, tales como la fatiga o una enfermedad.
- No juzgue al Emisor tomando como base su apariencia o su acento.

LOS TRES ELEMENTOS DE UNA COMUNICACIÓN EFECTIVA

Toda comunicación se basa en una relación entre tres elementos - el Emisor, el Mensaje y el Receptor. La comunicación efectiva ocurre cuando el Emisor de un Mensaje usa el lenguaje y el estilo (formato) apropiados para hacer que el Receptor comprenda el propósito del Mensaje

Mensaje



Receptor

El Emisor

La credibilidad del Emisor a menudo determina la importancia del mensaje. Sin embargo, mientras que la reputación del Emisor, así como su posición o título podrían ganar la atención del Receptor, un Mensaje será más efectivo si el Emisor usa un lenguaje y estilo apropiados para el propósito del mensaje y para la audiencia objetivo.

El Receptor

Un Receptor reacciona a un Mensaje en formas diferentes, dependiendo del propósito, lenguaje y estilo que se use. Algunos mensajes hacen que el Receptor reaccione emocionalmente - para creer o actuar. Sin embargo, mientras la expresión emocional podría definir cómo se "siente" el Emisor, puede ser más fácil disuadir o convencerá un Receptor cuando el lenguaje del Mensaje está basado en la lógica o la razón (hechos y no opiniones; apela a las reglas y reglamentos, leyes, órdenes, principios).

El Mensaje

Cada Mensaje tiene un propósito o meta. Un Mensaje es más efectivo cuando el Emisor clarifica el propósito del mensaje (para persuadir, informar, instruir, entretener, etc.). El lenguaje es el tipo de palabras que se usan, o el tono; al estilo también se le conoce como formato e incluye la gramática (uso y ortografía) y la sintaxis (estructura de la oración). Algunos mensajes tienen un lenguaje y estilo aceptado o preferido (un informe enviado a un supervisor); otros mensajes permiten la creatividad o el uso de un lenguaje y un estilo personal (una carta a un amigo).

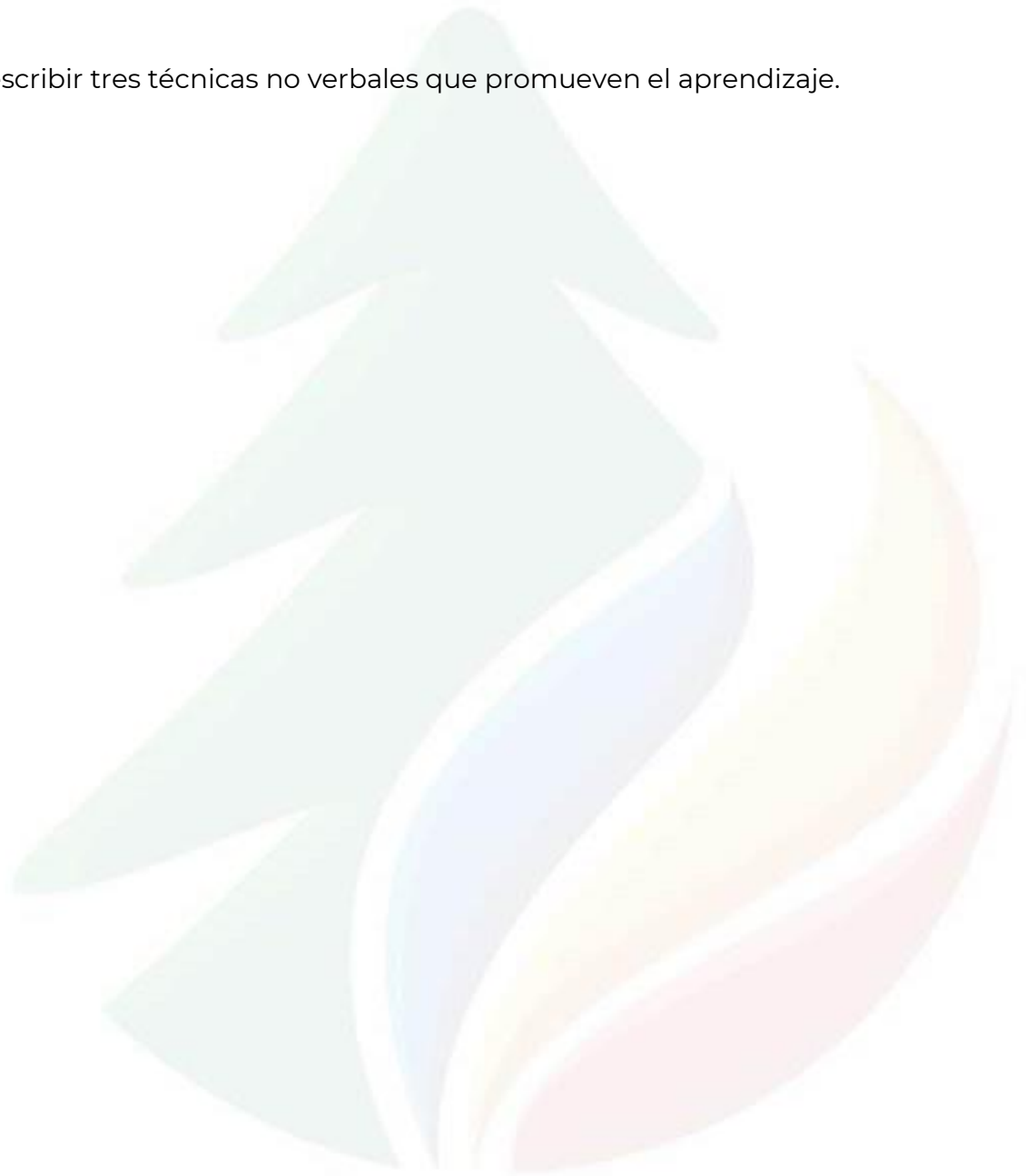
CURSO: M-410 Instructor Facilitador

UNIDAD: 2 - Comunicación No Verbal

Objetivos

Al terminar la unidad, el estudiante será capaz de:

1. Enlistar y describir tres acciones no verbales que obstaculizan el aprendizaje.
2. Enlistar y describir tres técnicas no verbales que promueven el aprendizaje.



I. ACCIONES NO VERBALES QUE OBSTACULIZAN EL APRENDIZAJE

Los ejemplos pueden incluir:

- Lenguaje corporal negativo
- Vestimenta adecuada
- Uso del tiempo
- Gestos con las manos y expresiones faciales
- Grupo de personas platicando en la parte de atrás del salón.
- No poner atención

II. TÉCNICAS NO VERBALES QUE PROMUEVEN EL APRENDIZAJE

Los ejemplos pueden incluir:

- Asentir con la cabeza cuando está de acuerdo.
- Contacto visual.
- Postura.
- Expresión facial.
- Poner atención

COMUNICACIÓN NO VERBAL

Áreas de Comunicación No Verbal

Kinesia - se refiere al movimiento corporal e incluye gestos, movimientos del cuerpo y postura.

Expresiones Faciales - las emociones generalmente se comunican por medio de expresiones faciales. Las expresiones faciales pueden motivar o desmotivar la retroalimentación durante las comunicaciones.

Contacto Visual - una de las formas más directas y poderosas de comunicación no verbal.

Espacio Personal - un volumen variable de espacio alrededor de un individuo que define la distancia preferida hacia otras personas.

1. Intimidad - 0 o cerca de 0.5 metro; se usa para amigos cercanos.
2. Distancia personal – 0.5 metro a 1.25 metros; normalmente se usa para conversaciones interpersonales.
3. Distancia social - 1.25 metros a 3.5 metros; se usa para la mayoría de las transacciones de negocios.
4. Distancia pública - 3.5 metros a 4.5 metros; la distancia hacia afuera es necesaria para el involucramiento personal.

Paralenguaje - “No es lo que dices, sino cómo lo dices.” Puede incluir el ritmo, timbre, tono, intensidad, nasalidad y mala pronunciación.

Silencio y Tiempo - El silencio puede servir como un eslabón entre mensajes o para cortar una relación (el tratamiento de silencio, hacer esperar a alguien).

Cómo dicen “No” las personas de forma No Verbal.

- Dándole la espalda
- Clavar la barbilla

Programa de Manejo del Fuego

- Apretar los labios
- Frotarse la parte de atrás del cuello
- Entrecerrando los ojos
- Levantar los hombros
- Apretar los músculos de la mandíbula
- Frotarse la nariz
- Pasarse la mano por el cabello
- Suspiros pesados
- Volteando los ojos.

Cómo dicen “Sí” las personas de forma No Verbal.

- Sentándose en la orilla de la silla, los pies planos en el suelo
- Sonrisa
- Cabeza levantada
- Tocando
- Moviéndose hacia usted
- Contacto visual
- Asintiendo con la cabeza.
- Los codos alejados del cuerpo (los brazos no están cruzados)

CURSO: Instructor Facilitador M-410

UNIDAD: 3 - Evaluación y Retroalimentación

Objetivos

Al terminar la unidad, el alumno será capaz de:

1. Describir los retos al preparar, completar y resumir las evaluaciones.
2. Identificar los beneficios al utilizar evaluaciones en un curso.

I. RETOS DE EVALUACIONES

A. Ejemplos de retos al preparar evaluaciones:

- Toman tiempo.
- Hacer las preguntas correctas.
- Formato/contenido.

B. Ejemplos de retos al completar evaluaciones:

- Toman tiempo.
- Tienen una base emocional.
- Conservar el nivel de confianza / honestidad.
- Llevar a los estudiantes a que las completen con una retroalimentación constructiva al mostrarles el beneficio

C. Ejemplos de retos al resumir las evaluaciones

- Puede ser difícil aceptar la retroalimentación.
- Saber qué hacer con la información recabada.
- Toma tiempo.
- Pueden demandar un cambio (en los Instructores, estudiantes, el curso, etc.).
- Puede ser difícil aceptar la retroalimentación.

Programa de Manejo del Fuego

- Saber qué hacer con la información recabada.
- Toma tiempo.
- Pueden demandar un cambio (en los Instructores, estudiantes, el curso, etc.).

II. LOS BENEFICIOS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN UTILIZADO EN ESTE CURSO.

A. El Proceso de Evaluación del Curso:

- Resumen Diario
 - Tome notas durante el día en vez de esperar hasta el final del día.
 - Proporcione tiempo en la clase para completar las evaluaciones antes de cerrar el día.
- Evaluación – Presentación Final
 - Los estudiantes e Instructores completarán una evaluación por cada presentación final que observen.
- Evaluación Final del Curso por parte del Estudiante
 - Los Instructores o Coordinadores del Curso recogen las evaluaciones y las envían al NWCG.
 - Las evaluaciones finales del curso se usan para desarrollar y actualizar cursos futuros.
 - Para proporcionar retroalimentación del curso, vaya al sitio en Internet del NWCG para más información.
- Evaluación del Instructor.
 - Ayuda al Instructor a medir su efectividad con la clase.

B. Beneficios de las Evaluaciones:

Los beneficios posibles incluyen:

- Mejoran la calidad de la instrucción (medios, contenidos, métodos).
- Mejora la moral – fortalece el ambiente de confianza.
- Aumenta la habilidad de medir el progreso y los logros de los estudiantes.

- Permite al Instructor adaptar su instrucción con el fin de cumplir las necesidades y objetivos de los estudiantes
- Les dan a los estudiantes una voz en su experiencia de aprendizaje

LINEAMIENTOS PARA DAR Y RECIBIR RETROALIMENTACIÓN

DANDO RETROALIMENTACIÓN

1. Su motivo necesita ser uno que intente ayudar a la otra persona. Si da retroalimentación estando enojado, o solo por el deseo de herir a la otra persona, entonces no diga nada.
2. La retroalimentación debe ser entendible y aceptada por el receptor, y el receptor debe estar con mente abierta para que la retroalimentación sea útil. Por ejemplo, si no le gusta cómo se está llevando a cabo una reunión, no se levante y exprese sus objeciones a mitad de la junta; el líder se pondría a la defensiva y rechazaría sus comentarios. Sin embargo, al acercarse al líder en privado para discutir sus puntos de vista, puede hacer su retroalimentación aceptable y productiva.
3. La persona debe ser capaz de hacer algo acerca de su retroalimentación. ¿Está dispuesto a quedarse el tiempo suficiente para ayudar a recoger las piezas?
4. La retroalimentación debe ser concreta y específica.
5. Evite etiquetar. Una persona no debe ser etiquetada como “quejosa” o “gruñona,” ni tampoco se le debe decir a la persona que tiene un “complejo de inferioridad.” Ponerle una etiqueta a alguien a menudo tiene la tendencia de reforzarla, en vez de cambiarla. Además, la etiqueta tal vez no refleje exactamente la conducta específica que está tratando de cambiar.
6. Evite hacer juicios de valor. Es mucho más útil ayudar a describir la conducta que decirle a alguien que lo que hizo estuvo bien o mal. Evite decirles a las personas lo que deberían ser o lo que tienen que ser, y mejor ayúdelas a descubrir lo que son y lo que hacen. Ellos merecen saber cómo su conducta nos afecta, pero la decisión de cambiar es de ellos.
7. Evite llenar de información a las personas. La retroalimentación debe ser en porciones que la gente pueda absorber. La mayoría de nosotros puede asimilar y beneficiarse de información franca si se presenta con cuidado y amabilidad en “pequeñas dosis” durante un período.
8. ¿Cuántas veces anteriormente la persona ha escuchado esta retroalimentación

RECIBIENDO RETROALIMENTACIÓN

1. Permita a la persona que da la retroalimentación una oportunidad de terminar sus pensamientos.
2. Trate de mantener una actitud de “Quiero aprender acerca de mí.”
3. Piense y pondere acerca de la retroalimentación. Sea cuidadoso de no reaccionar a la defensiva.
4. Agradezca a la persona que le da la retroalimentación. En este punto no hay necesidad de justificarse o defenderse. Acepte la retroalimentación y refiérase a la regla #2.
5. Ahora que ha recibido retroalimentación, debe decidir si necesita actuar en relación a esta información. Recuerde que la retroalimentación es el punto de vista de otra persona. La decisión de cambiar depende de usted.

POR QUÉ FUNCIONA LA RETROALIMENTACIÓN

Conforme crecemos desarrollamos un concepto de nosotros como un resultado de nuestras propias observaciones y lo que pensamos que los otros piensan de nosotros. Cuando recibimos retroalimentación de otros que describe nuestras conductas, podemos evaluar las conductas y determinar cuáles conductas necesitan cambiar para obtener los resultados deseados. Para la mayoría de nosotros, es más fácil cambiar nuestra conducta que cambiar nuestros conceptos acerca de nosotros.

Una razón de por qué somos renuentes a compartir nuestras reacciones honestas hacia las conductas de otros es que tememos a lo que podríamos recibir a cambio. La experiencia, sin embargo, ha mostrado que una retroalimentación honesta, rara vez es tan dolorosa como la gente espera que sea.

Otra razón de la poca cantidad de retroalimentación honesta en nuestra sociedad es que la gente a menudo se avergüenza de la retroalimentación positiva. Además, ellos mismos se aíslan de recibir la calidez y cuidado que la retroalimentación honesta proporciona.

Aun así, para mejorar nuestra conducta necesitamos información exacta. Si vamos a tener un entendimiento de nosotros mismos como Instructores Facilitadores, debemos saber cómo nuestra conducta afecta a otros. La retroalimentación es la única forma de conocernos mejor a nosotros mismos y de mejorar.

Programa de Manejo del Fuego

EVALUACIÓN EJEMPLO #1

Su análisis cuidadoso y constructivo de esta unidad se usará para mejorar cursos posteriores.

Por favor responda las preguntas evaluando su importancia en una escala de 0 - 10 (de bajo a alto) colocando el número en el espacio en blanco en la página siguiente.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

BAJO ----- ALTO

1. ¿Qué tan claro se establecieron los objetivos de este curso?
2. ¿Qué tan importante fueron estos objetivos para usted a la luz de los requisitos de su trabajo actual como de un futuro?
3. ¿Qué tan ligados estuvieron los objetivos de la unidad con los del curso?
4. ¿Qué tan efectivo fue el material del alumno para ayudarle a aprender?
 - a. Entregables
 - b. Otros elementos
5. ¿Hasta qué grado cada uno de los siguientes elementos apoyó los objetivos institucionales?
 - a. Presentación del Instructor
 - b. Interacción del grupo
 - c. Su participación
 - d. Ayudas audiovisuales
6. ¿Hasta qué punto los elementos fueron claros y al punto?
7. ¿Hasta qué punto el Instructor cubrió los objetivos de la unidad?
8. ¿Cuál es su evaluación general de esta experiencia?
9. ¿Hasta qué grado asigna relevancia del contenido del curso a su comprensión de las responsabilidades del trabajo?
10. Otros comentarios (su reacción subjetiva

FORMA DE RESPUESTA DEL ESTUDIANTE

FORMA DE RESPUESTA DEL ESTUDIANTE

Programa de Manejo del Fuego

Fecha _____

Curso _____

Unidad _____

Instructor _____

Fecha _____

Curso _____

Unidad _____

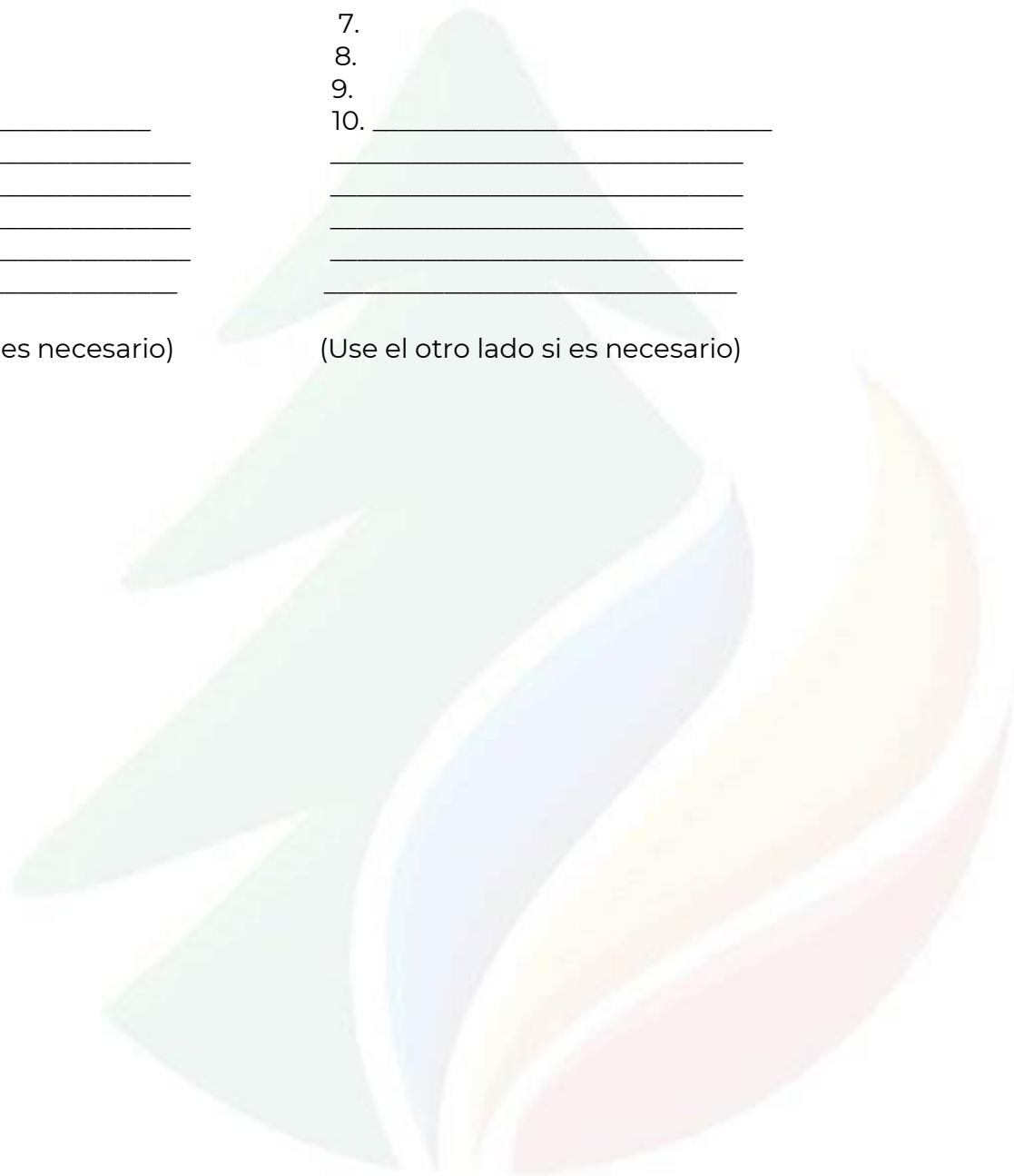
Instructor _____

- 1.
 - 2.
 - 3.
 - 4a.
 - 4b.
 - 5a.
 - 5b.
 - 5c.
 - 6.
 - 7.
 - 8.
 - 9.
 10. _____
- _____
- _____
- _____
- _____

(Use el otro lado si es necesario)

- 1.
 - 2.
 - 3.
 - 4a.
 - 4b.
 - 5a.
 - 5b.
 - 5c.
 - 6.
 - 7.
 - 8.
 - 9.
 10. _____
- _____
- _____
- _____
- _____

(Use el otro lado si es necesario)



EVALUACIÓN EJEMPLO #2

Por favor proporcione sus reacciones y comentarios sinceros. Estos nos ayudarán a evaluar este programa para posibles mejoras en futuros eventos.

Líder_____ Tema_____ Fecha_____

1. ¿Cómo evalúa el contenido?

- | | | |
|--------------------------|-----------|-------------|
| <input type="checkbox"/> | Excelente | Comentarios |
| <input type="checkbox"/> | Muy bien | |
| <input type="checkbox"/> | Bien | |
| <input type="checkbox"/> | Regular | |
| <input type="checkbox"/> | Bajo | |

2. ¿Cómo evalúa usted al líder de la conferencia?

- | | | |
|--------------------------|-----------|-------------|
| <input type="checkbox"/> | Excelente | Comentarios |
| <input type="checkbox"/> | Muy bien | |
| <input type="checkbox"/> | Bien | |
| <input type="checkbox"/> | Regular | |
| <input type="checkbox"/> | Bajo | |

3. ¿Qué son los beneficios que usted obtuvo de esta sesión?

- Nuevo conocimiento que es pertinente.
- Métodos específicos, habilidades y técnicas que puedo aplicar en el trabajo.
- Cambio de actitud que me puede ayudar en mi trabajo.

Otro:

4 ¿Qué hubiera hecho para que esta sesión fuera mejor? (utilice el otro lado si es necesario)



ENCUESTA DE FIN DE CURSO, EJEMPLO #3

Instrucciones para el Participante

Esta encuesta está diseñada para obtener sus reacciones acerca de áreas significativas del programa, así como su impresión general del curso que acaba de terminar.

Por favor, tome algunos momentos y proporciónenos su mejor respuesta a fin de que hagamos el programa más efectivo para aquellos que vienen después de usted.

Encierre en un círculo la mejor respuesta para cada una de las siguientes declaraciones.

La misión de la Escuela_____ es “proporcionar a los instructores del gobierno las herramientas para enseñar en sus diversos ambientes educativos.” ¿Qué tan de acuerdo está usted de que la escuela logró la misión?

Totalmente de Acuerdo De Acuerdo Neutral En Desacuerdo Totalmente en Desacuerdo

Los integrantes facultados demostraron un conocimiento profundo de la materia.

Totalmente de Acuerdo De Acuerdo Neutral En Desacuerdo Totalmente en Desacuerdo

Los entregables, los tomadores de nota y otros materiales fueron importantes para mi experiencia de aprendizaje.

Totalmente de Acuerdo De Acuerdo Neutral En Desacuerdo Totalmente en Desacuerdo

La regulación_____o la ayuda de trabajo fueron una ayuda importante en mi experiencia de aprendizaje.

Totalmente de Acuerdo De Acuerdo Neutral En Desacuerdo Totalmente en Desacuerdo

Completar las asignaciones de lecturas fue necesario para una experiencia de aprendizaje exitosa.

Totalmente de Acuerdo De Acuerdo Neutral En Desacuerdo Totalmente en Desacuerdo

Puedo desarrollar lecciones nuevas usando el formato que se enseñó en este curso.

Totalmente de Acuerdo De Acuerdo Neutral En Desacuerdo Totalmente en Desacuerdo

¿Cuál fue la cosa más importante que aprendió y por qué?

Programa de Manejo del Fuego

¿Cuáles fueron las fortalezas del curso y por qué?

¿Cuáles fueron las debilidades del curso y por qué?

¿Cuál sería una sola cosa del curso que mejoraría, cómo y por qué?

De forma general, la calidad de la instrucción fue

Sobresaliente Excelente Satisfactoria Marginal Insatisfactoria

De forma general, la calidad del curso fue

Sobresaliente Excelente Satisfactoria Marginal Insatisfactoria

De forma general, ¿qué tan bien este curso lo preparó para sus tareas de instrucción?

Programa de Manejo del Fuego

Sobresaliente Excelente Satisfactoria Marginal Insatisfactoria

Por favor, agregue cualquier otro comentario que sienta que nos pueda ayudar a mejorar este curso.

FORMA DE EVALUACIÓN DEL OBSERVADOR - CONTROLADOR CELC. EJEMPLO #4

Estación _____

Equipo _____

Líder _____

Criterio	Comentarios
Se reconoció la asignación y se desarrolló un plan	
Se informó al equipo acerca de la situación y se comunicó la intención	
Se delegaron tareas a los integrantes del equipo y se usaron las habilidades disponibles	
Se tomaron buenas decisiones cuando se enfrentó un nuevo problema o dilema	

Programa de Manejo del Fuego

Escuchó las sugerencias de los integrantes del equipo	
Se facilitó una revisión después de la acción que proporciono un aprendizaje positivo	
Los integrantes del equipo mostraron habilidades de trabajo de equipo	

CURSO EVALUACIÓN DE LIDERAZGO EN CAMPO (CELC).

Comentarios Positivos	Comentarios Correctivos
<p>Líder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inicialmente tomó el control de la situación. • Nunca se rindió, trabajó en el problema hasta el fin. • Comunicó sus pensamientos rápidamente y claramente. • Usó bien las sugerencias de otros. • Soluciona problemas de una forma innovadora. • De forma consistente demostró que fue el líder durante todo el problema. 	<p>Líder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impulsivo, actuó antes de pensar. • Se movió lentamente, no tuvo sentido de la urgencia. • Demasiada plática, no suficiente acción. • abrasivo dominante o ambos, no trabajó bien con el equipo. • Terco, no fue flexible en cubrir situaciones cambiantes. • Parecía perdido y confuso, no estaba seguro de qué hacer.
<p>Miembros del Equipo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se involucraron en el problema. • Siguieron las instrucciones bien y con entusiasmo. • Hizo contribuciones significativas al esfuerzo general. • Emergió con sugerencias cuando las cosas empezaron a atorarse. 	<p>Miembros del Equipo</p> <ul style="list-style-type: none"> • No había deseo de involucrarse en el problema. • Solo hizo lo que se le dijo. • Falló en hacer los cambios a un plan que no estaba funcionando. • Muy tímido y habla bajo.

FORMA DE EVALUACIÓN DEL ESTUDIANTE CELC. EJEMPLO #5

Nombre del estudiante _____

Nombre del Equipo _____

1. ¿Cuál fue su misión como un Líder de Equipo CELC?

2. ¿Qué salió bien?

3. ¿Qué salió mal?

4. ¿Qué aprendió como líder?

5. ¿Qué aprendió de ser un seguidor y del trabajo en equipo?

6. ¿Qué encontró como lo más valioso acerca de todo el grupo?

CURSO EVALUACIÓN DE LIDERAZGO EN CAMPO (CELC).



FORMA PARA EVALUACIÓN DE EJERCICIO, EJEMPLO #6

Ejercicio 2: Línea o ronda cuesta abajo

Líder de Equipo: _____

Integrantes de Equipo _____

Asigne puntos tomando como base la iniciativa del equipo para aplicar y adherirse a los estándares en el GBRI y MLF. Use la siguiente escala para evaluar el ejercicio:

PUNTOS POSIBLES

3 = NO CUMPLIÓ EL OBJETIVO INFORMADO

4 = CUMPLIÓ EL OBJETIVO INFORMADO

5 = SOBREPASÓ EL OBJETIVO INFORMADO

ESTÁNDARES	PUNTOS 3 - 5	COMENTARIOS
1. El Supervisor y el Personal de Mando discutieron las asignaciones antes del comprometerse. El Líder de la Fuerza de Tarea (LFT) o el J1T4 calificados o mejor quedarse hasta que el trabajo esté terminado.		
2. La decisión que se tomó después de la propuesta de la línea o ronda es explorada el supervisor del equipo involucrado.		
3. VCRZ coordinado para todo el personal. El Supervisor está en contacto directo con el Observador que puede ver el incendio. Comunicación establecida entre todas las brigadas. Acceso rápido a las zonas de seguridad en caso de que el fuego cruce más abajo.		
4. Se usa ataque directo cuando es posible. Si no es posible, la línea o ronda debe completarse entre dos puntos de anclaje y hacer quema de ensanche.		
5. La línea de fuego no caerá en o adyacente a una cañada o a una chimenea.		
6. El punto de inicio se anclará por el personal que está construyendo la línea o ronda desde arriba hacia abajo.		
PUNTOS TOTALES		

TIEMPO PARA COMPLETAR _____

EVALUACIÓN DE REFRESCANTE DEL FUEGO, EJEMPLO #7

Encierre en un círculo la cantidad de estrellas para cada porción de video y ejercicio de acuerdo a su utilidad para usted en el campo. Cinco estrellas son la mayor utilidad y una estrella es la menor utilidad.

Módulo 1	Introducción	Video ☆☆☆☆☆	Discusión ☆☆☆☆☆	
Módulo 2	El Camión Poderoso	Video ☆☆☆☆☆	Ejercicio ☆☆☆☆☆	
Módulo 3	Cuando el Relámpago cae	Video ☆☆☆☆☆	TDG Ejercicio ☆☆☆☆☆	
Módulo 4	Espacio Aéreo en Incendios	Video ☆☆☆☆☆	Ejercicio ☆☆☆☆☆	
Módulo 5	Manejando el Laberinto de los Sistemas de Comunicación	Video ☆☆☆☆☆	Ejercicio ☆☆☆☆☆	
Módulo 6	Preparando la Transferencia de la Informativa de Comand	Video ☆☆☆☆☆	TDG Ejercicio ☆☆☆☆☆	
Módulo 7	Preparándose para la evacuación en un Incendio Forestal	Video ☆☆☆☆☆	TDGEjercicio ☆☆☆☆☆	Medica
Módulo 8	Caso de Estudio el Incendio SaL	Video ☆☆☆☆☆	Ejercicio ☆☆☆☆☆	
Módulo 9	Película Histórica Reeditada	Video ☆☆☆☆☆	Ejercicio ☆☆☆☆☆	

¿Cuántas temporadas de incendios de experiencia tiene?

¿Cuál es su máxima calificación de Tarjeta Roja)?

Comentarios adicionales

Comentarios del facilitador

EVALUACIÓN INDIVIDUAL DEL INSTRUCTOR, EJEMPLO #8

Instructor:

Por favor, use la sección de comentarios para cada elemento para aclarar cualquier preocupación o felicitación.

1. ¿El Instructor presentó en una forma clara y profesional?

Comentarios: _____

2. ¿Se usaron de forma apropiada las ayudas visuales y los medios instruccionales?

Comentarios: _____

3. ¿El Instructor transmite expectativas/objetivos claramente?

Comentarios: _____

4. ¿Cuál es su calificación/evaluación general del desempeño de este Instructor?

Comentarios: _____

¡Gracias por su evaluación abierta y honesta y gracias por su participación en ayudarnos a mejorar este curso después de cada presentación!

Opcional Nombre: _____

Dirección: _____

Tel./E-mail: _____

CRITERIOS PARA EVALUACIÓN

<p>Preparación</p> <p>Plan de Lección del Instructor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formato (encabezado, introducción, desarrollo, resumen interesado, marcadores en el margen, legible) • Organización (secuencia, completo) <p>Evidencia de Planificación Cuidadosa y Ensayo Adecuado</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relación tiempo-material • Conforme al plan de lección • Continuidad (transiciones suaves, señalando a los objetivos) • Adecuación del tema de la materia. <p>Cualidades del Instructor</p> <p>Apariencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Limpieza • Aspecto (porte, conducta, postura) • Maneras (acción única o estilo) • Expresión facial <p>Auto Confianza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compostura (no agitado o molesto, imperturbable) • Positivo (definido, seguro de sí mismo, enérgico) 	<p>Entusiasmo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Animación (apariciencia de espíritu y vigor, expresión) • Sinceridad (personalidad) • Vendedor (empuje) <p>Vitalidad corporal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestos descriptivos • Gestos apropiados • Movimiento con propósito (enfocado, razonado) <p>Contacto con la Clase</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relación (acorde, armonía) • Amigable • Contacto visual • Humor (buena naturaleza) <p>Variedad de Voz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paso • Tono • Volumen • Proyección • Énfasis <p>Discurso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vocabulario al nivel de la clase • Gramática efectiva • Articulación • Pronunciación • Enunciación • Fluidez (suavidad) <ul style="list-style-type: none"> • Muletillas - ies, ahs, etc.
--	--

<ul style="list-style-type: none"> • Fluidez (suavidad) <p>Presentación</p>	<p>Verificar la Comprensión por Parte del Alumno</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dar tiempo para que los alumnos
--	--

Programa de Manejo del Fuego

<p>Introducción</p> <ul style="list-style-type: none">• Unidad (relaciones con otras presentaciones)• Objetivo (enunciado completamente, definido)• Por qué (propósito de la unidad, necesidad del alumno)• Motivación (aumentar el interés, propiedad) <p>Desarrollo Lógico</p> <ul style="list-style-type: none">• Secuencia ordenada• Transiciones de punto a punto• Desarrollado de lo conocido a lo desconocido y de lo sencillos a lo complejo <p>Explicación</p> <ul style="list-style-type: none">• Claridad de términos• Completo• Ejemplos significativos• Al nivel del estudiante <p>Ayudas de Capacitación</p> <ul style="list-style-type: none">• Apropiado• Número• Tipo• Tamaño• Uso de líneas del tiempo• Explicación clara de la ayuda	<p>hagan preguntas</p> <ul style="list-style-type: none">• Evaluó la comprensión por parte de los alumnos• Aclaró malos entendidos• Aceptación de las preguntas de los estudiantes <p>Técnica para Hacer Preguntas</p> <ul style="list-style-type: none">• Clara y concisa• Cubre un punto• Construcción adecuada• Lleva a pensar• Con un propósito (enfocada, razonada)• Requiere una respuesta definida "Pregunta, Pausa y Llama"• Conocimiento de la respuesta• Técnica de seguimiento <p>Participación del alumno</p> <ul style="list-style-type: none">• Distribución de las respuestas• Participación voluntaria• Participación pertinente al objetivo• Interés del alumno <p>Manejo de la Clase</p> <ul style="list-style-type: none">• Tacto• Control de las instalaciones físicas• Aplicación de las políticas de la clase• Presencia de la situación de clase• Crítica• Tiempos de la unidad
--	---

<p>Resumen</p> <ul style="list-style-type: none">• Volver a enfatizar los puntos principales• Relación de la unidad con unidades o actividades subsecuentes• Conclusiones de la unidad• Volver a enunciar los objetivos	<p>Conductas Facilitadoras Ejercidas</p> <ul style="list-style-type: none">• Mantener o volver a ganar la atención• Parafrasear• Confirmar los acuerdos• Evitar peleas por el proceso• Cumplir con los acuerdos de proceso animar• Aceptar o legitimar, aceptar o diferir• No-ofensivo
--	--

Programa de Manejo del Fuego

<p>Elementos Contingentes</p> <p>Demostración</p> <ul style="list-style-type: none">• Uso de los recursos de grupo• Bien planeado• Presentado de forma adecuada• Exacto y realista• Buen paso• Coordinación con las explicaciones• Visto claramente por todos• Secuencia lógica• Sencilla y concisa• Alcanza el objetivo <p>Ejercicio Práctico</p> <ul style="list-style-type: none">• Bien planeado• Presentado de forma adecuada• Supervisado y dirigido de forma acoplada• Cumple el objetivo• Crítica	<ul style="list-style-type: none">• Uso del lenguaje corporal• Escucha• Retroalimentar• Humildad - admitir o aceptar responsabilidad• Las historias enfatizan los objetivos y no se desvían del tema
--	--

CURSO: M-410 Instructor Facilitador

UNIDAD: 4 - Herramientas y equipo de instrucción

Objetivos

Al terminar la unidad, el estudiante será capaz de:

- Identificar y discutir acerca de las ventajas y desventajas de cuatro tipos de herramientas o equipo utilizados en las presentaciones.

I. HERRAMIENTAS Y EQUIPO DE INSTRUCCIÓN

El equipo puede incluir:

- Rota folio
- Computadora personal con proyector LCD y software apropiado para presentaciones, pantalla.
- PowerPoint
- Recursos en línea y herramientas para salones de clase remotos (equipo de videoconferencia)
- Cámara digital y fotos
- Reproductor de DVD
- Mesa de arena y equipo relacionado



INDICACIONES ÚTILES PARA ROTA FOLIOS

Tomado de: Brandt, Richard C., 1989, Rota Folios: Cómo Dibujarlos y Cómo Usarlos. Jossey-Bass, Incorporated Publishers.

Ventajas:

Informa
Centra la atención
Registra participación/progreso
Proporciona una memoria del salón
Re-usable
Portátil

Desventajas:

Visibilidad limitada
Período de vida corto
Espacio limitado en la pared
Difícil de editar
Requiere buenas habilidades(Escritura)

Hacer...

- Tome tiempo para preparar y traiga las herramientas necesarias para cubrir la presentación.
- Organice sus materiales y etiquete las gráficas individuales; haga notas de referencia de ellas en su plan de clase.
- Esté familiarizado con su caballete, i. e. preparación y posición para escribir.
- Aprenda a capturar las ideas principales por cuestión de sencillez /velocidad.
- Use viñetas para diferenciar una idea de la siguiente; los números implican una secuencia o prioridad.
- Muestre las gráficas en una forma organizada para referencias futuras.
- Use páginas en blanco entre gráficas de presentación.
- Practique su estilo de escritura para el tamaño, consistencia y velocidad
- Use color para mejorar las dinámicas de la presentación.
- Use títulos en sus gráficas para impacto y claridad.
- Use lenguaje no verbal y humor para dar balance a su presentación.
- Practique diferentes técnicas: p. e. revelar, ventanas, capas.

No Hacer...

- Dañar las instalaciones usando pines, cinta adhesiva, etc. (pruebe sus superficies para colgar)
- Parafrasear las palabras de los alumnos... les gusta ver sus palabras.
- Dibuje una caja y luego trate de acomodar su idea dentro de ella.
- Ser inestable o pesado... recuerde, balance y simetría.
- Inicie a imprimir justo en el margen de la hoja... deje márgenes en ambos lados y arriba y abajo.

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL EQUIPO

Rota folio/Pizarrón Blanco

Ventajas

- No requiere electricidad
- Siempre listo para usar
- Fácil de usar

Desventajas

- Corto período de vida
- Solo es bueno para grupos pequeños
- Difícil de editar

Proyector de acetatos

Ventajas

- Económico en su uso
- Fácil de usar
- Bueno para demostraciones con objetos difíciles de ver

Desventajas

- Descompostura del equipo
- Depender del equipo en vez de facilitar
- Calidad visual limitada

Mesas de Arena

Ventajas

- Buenas para estudiantes visuales
- Bajo costo
- No fallas de tecnología

Desventajas

- No es portátil
- Muchas piezas
- Tiempo para preparar por adelantado para facilitar el ejercicio.

Equipo de maqueta

Ventajas

- Buenos para estudiantes visuales
- Puede mejorar el aprendizaje

Desventajas

- Es una distracción para la clase
- Consideraciones logísticas

Otros recursos de internet o en línea y Herramientas de Clase Remotas (equipo de videoconferencia)

Ventajas

Programa de Manejo del Fuego

- Bueno para los estudiantes visuales
- Muchos recursos disponibles
- Puede alcanzar audiencias en varios lugares

Desventajas

- Cambios rápidos de tecnología (Requiere entendimiento y capacitación)
- Costos del equipo y del software
- Dependencia de la tecnología (fallas de sistema)

Computadoras, Video Proyector de Computadora, Software (p. e. PowerPoint)

Ventajas

- Mejora las presentaciones
- Las presentaciones se actualizan fácilmente
- Múltiples tareas

Desventajas

- Diferencias en las versiones del software.
- Depender del equipo en vez de facilitar (leer el PowerPoint)
- Consideraciones logísticas

Cámara Digital

Ventajas

- Producto inmediato
- Capacidades para visualizar antes de imprimir
- Bueno para alumnos visuales

Desventajas

- Requiere equipo adicional (baterías, tarjeta de memoria, software)
- El equipo se puede volver obsoleto

CD o DVD

Ventajas

- Siempre listo para usar
- Eficiente
- Altamente portátil

Desventajas

- Requiere equipo adicional para ver el monitor o para escuchar, p. e. bocina o monitor
- Cuestiones de compatibilidad

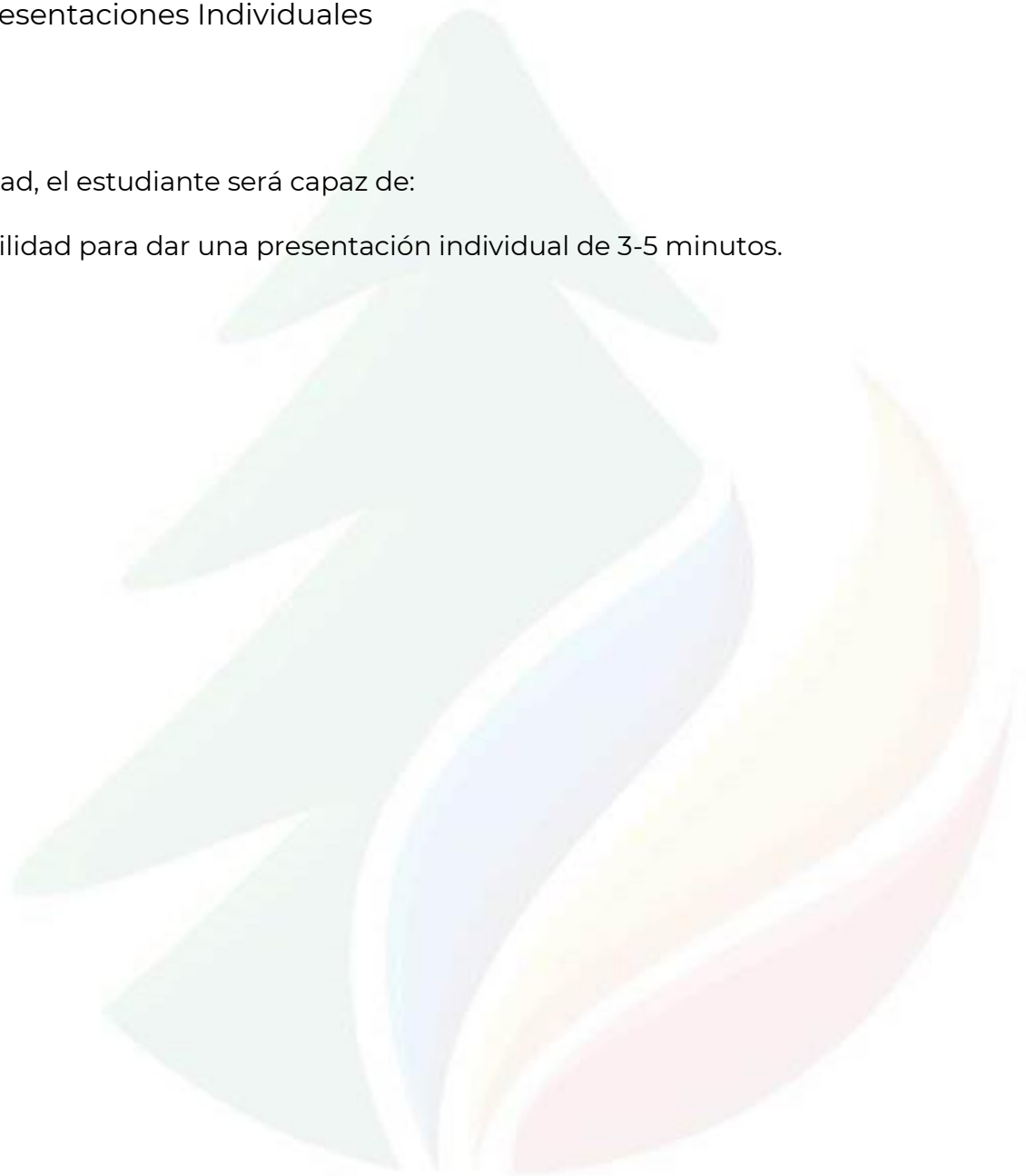
CURSO: M-410 Instructor Facilitador

UNIDAD: 5 - Presentaciones Individuales

Objetivos

Al terminar la unidad, el estudiante será capaz de:

- Demostrar la habilidad para dar una presentación individual de 3-5 minutos.

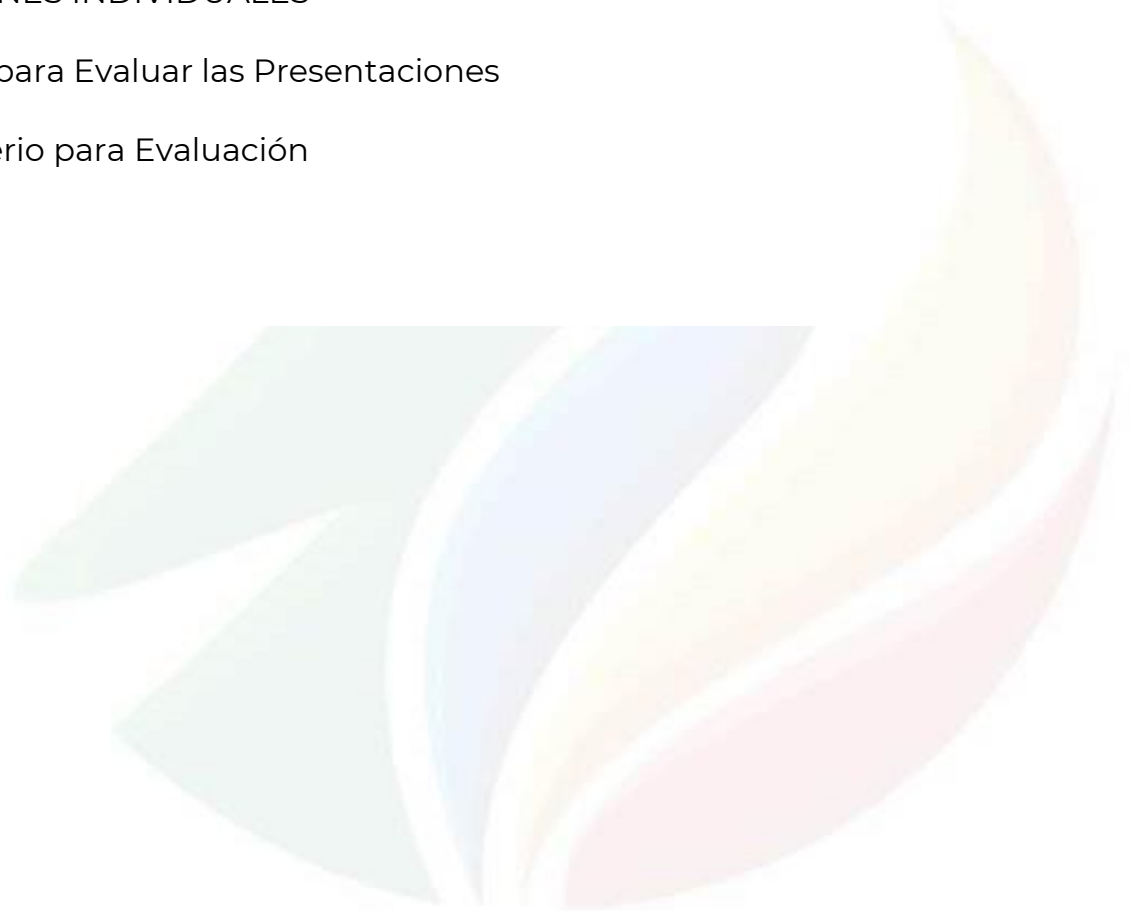


I. INTRODUCCIÓN A LAS PRESENTACIONES INDIVIDUALES

- El tema lo elige el estudiante, excluyendo las responsabilidades y tareas de su puesto actual.
- Se requiere un objetivo de instrucción por escrito
- No debe exceder de 5 minutos; el límite de tiempo será regulado. Cuando quede un minuto se da un aviso.
- El momento previo que se use para preparar la presentación no es parte del límite de tiempo.
- Acomode el salón para que cubra las necesidades de la presentación.
- Evaluación verbal por los alumnos e Instructores.
- Se grabarán las presentaciones

II. PRESENTACIONES INDIVIDUALES

- Prepárese para Evaluar las Presentaciones
- Use el Criterio para Evaluación



CURSO: M-410 Instructor Facilitador

UNIDAD: 6 - Objetivos de instrucción

Objetivos

Al terminar la unidad, el estudiante será capaz de:

1. Identificar el propósito de los objetivos de instrucción.
2. Enlistar y explicar un método para desarrollar objetivos de instrucción.
3. Escribir un objetivo de instrucción utilizando uno de los métodos.



I. DEFINICIÓN Y PROPÓSITO DE UN OBJETIVO DE INSTRUCCIÓN.

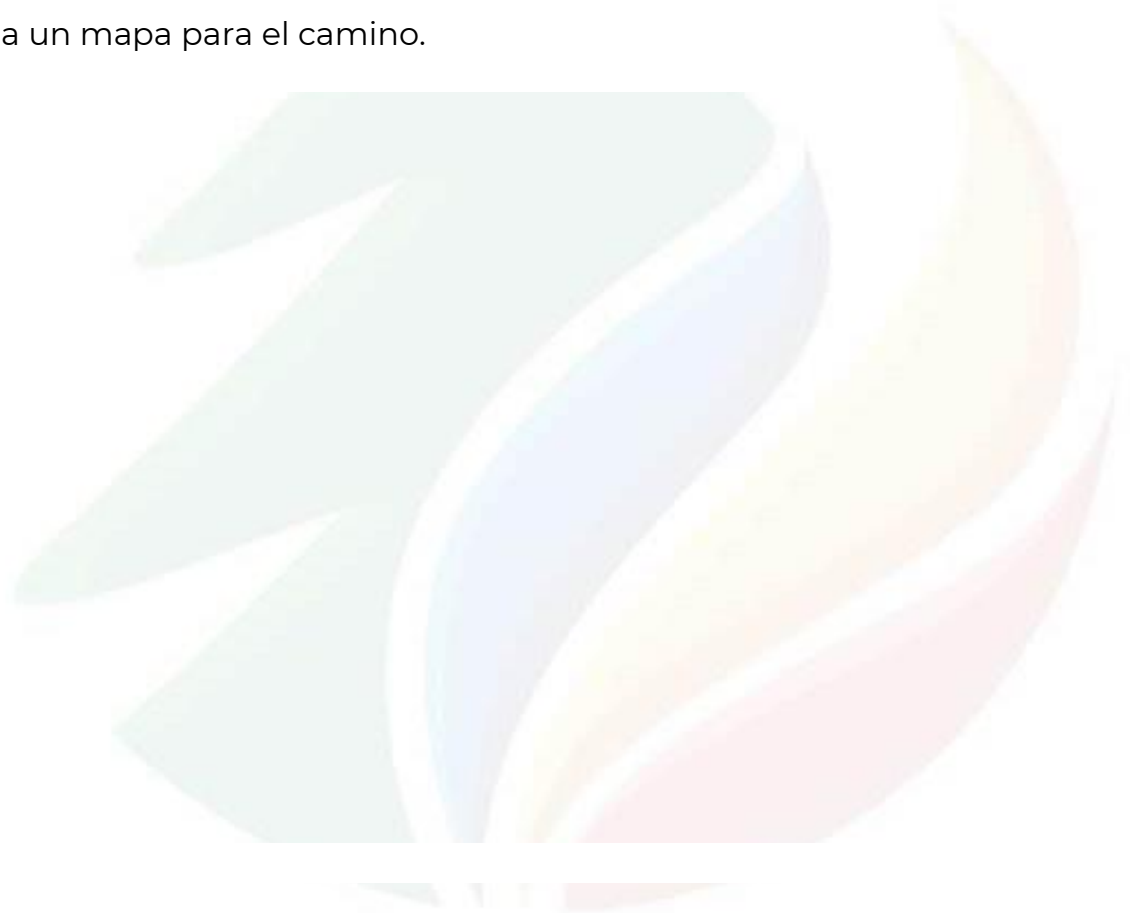
A. Definición de un objetivo instruccional

- Describe el desempeño que usted quiere que los estudiantes sean capaces de mostrar antes de que los considere competentes
- Describe un resultado de instrucción esperado en lugar del proceso mismo de instrucción.
- Describe lo que el estudiante será capaz de hacer al terminar el curso de manera exitosa.
- Es específico y medible, más que amplio e intangible.
- Se enfoca en los estudiantes, no en los Instructores

B. Propósito de los objetivos

C.

- Proporciona una base y guía para el contenido y los procedimientos de instrucción.
- Ayuda a evaluar el éxito de la instrucción.
- Proporciona un mapa para el camino.



II. MÉTODOS PARA DESARROLLAR OBJETIVOS INSTRUCCIONALES

A. Desempeño, Condición, Criterios (DCC)

Desempeño: ¿Qué es lo que el alumno es capaz de hacer?

Entre los ejemplos se puede incluir:

- Enlistar
- Describir
- Crear
- Demostrar

Condición: ¿Bajo qué condiciones quiere que el estudiante sea capaz de hacerlo?

Entre los ejemplos se puede incluir:

- Mientras se usa una pala...
- Usando un mapa topográfico...
- Al entregarle una bolsa de papel color café...

Criterios: ¿Qué tan bien debe hacerse?

Entre los ejemplos se puede incluir:

- ...Dentro de 5 minutos
- ...70% de las preguntas
- ...Tres de cinco

B. Audiencia, Conducta, Condición, Grado (ACCG)

Audiencia: El quién. "El alumno será capaz de..."



Programa de Manejo del Fuego

Conducta: Lo que se espera que el alumno sea capaz de hacer o el resultado o el producto de hacerlo. La conducta o producto debe ser observable.

Condición: Las condiciones importantes bajo las cuales se espera que el desempeño ocurra.

Grado: El criterio para un desempeño aceptable. Qué tan bien el estudiante debe desempeñarse a fin de que el desempeño sea considerado aceptable.

III. ESCRIBIR OBJETIVOS DE INSTRUCCION

A. Objetivos para presentaciones

¿Cuántos objetivos debe tener?

- Depende de la cantidad de tiempo que se asigne a su presentación.
- Para sus presentaciones en esta clase, se sugiere uno.

Agenda de tiempo para un objetivo 1:3:1 (5 minutos)

- Primer minuto para la introducción (personal y del objetivo).
- Los 3 minutos intermedios son para la presentación.
- Último minuto es para resumir, preguntas y respuestas, y revisión del objetivo.

B. Objetivos para cursos NWCG

Los objetivos NWCG incluyen las tres características de un objetivo instruccional:

Condición: "Al terminar la unidad el alumno será capaz de..."

Desempeño: "Enumerar y explicar las tres características..."

Criterios: Ejercicios, exámenes y examen final..."

¿Pueden los Instructores re-escribir o cambiar los objetivos NWCG?

NO. Si el objetivo ha sido cambiado, no se certificará como curso NWCG. El contenido del curso ha sido probado y verificado por expertos en la materia

Programa de Manejo del Fuego

(EEMs) para cumplir ciertos estándares y criterios. Al contenido de los cursos NWCG siempre se le puede agregar o actualizar para mejorar la presentación y la experiencia de aprendizaje.

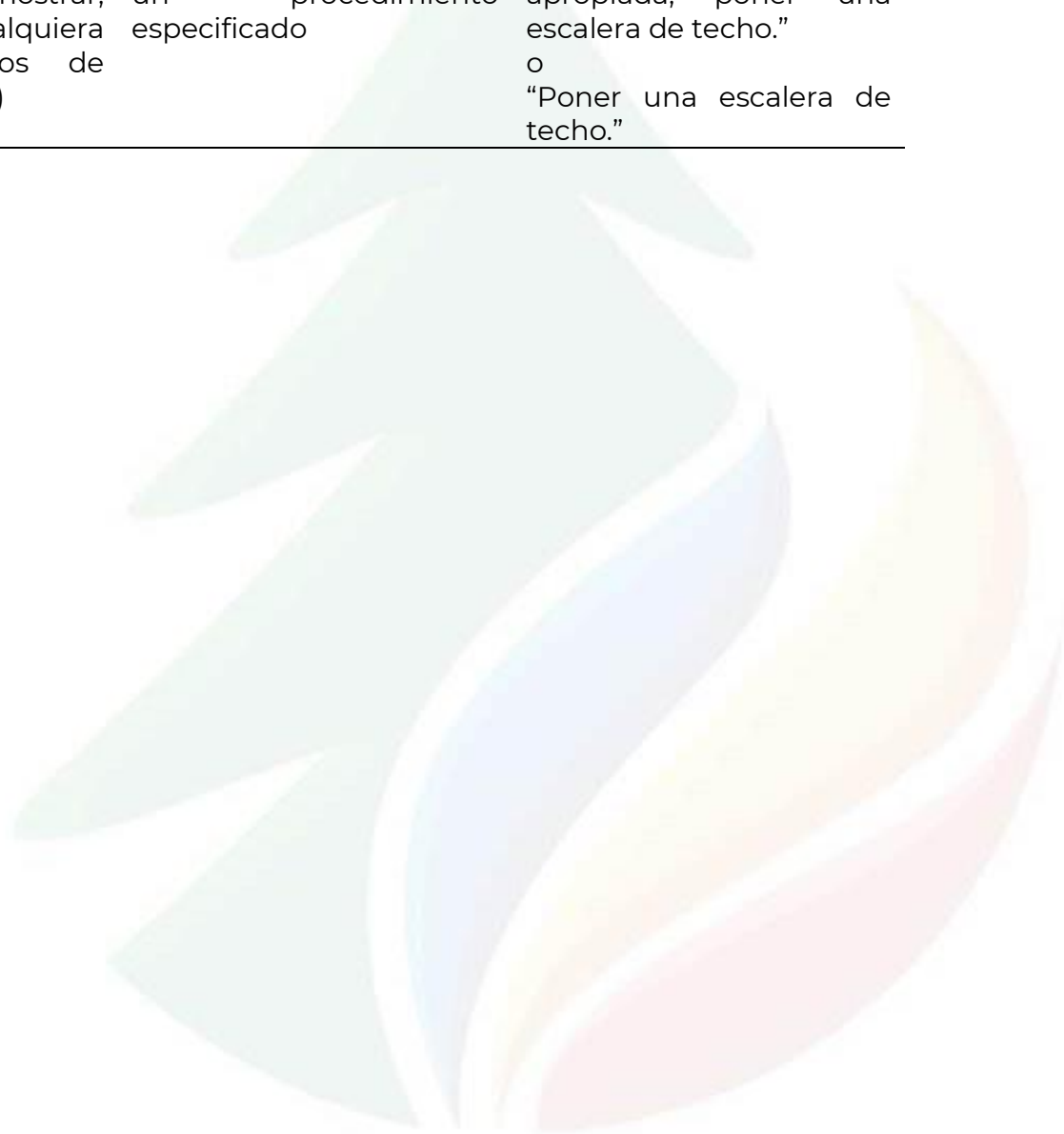
TÉRMINOS DE DESEMPEÑO PARA OBJETIVOS DE CONDUCTA

Término	Descripción	Ejemplo Condiciones Estándares	Sin y
Describir Sinónimos: discutir, definir, decir cómo	Reporta las propiedades esenciales o características de un objeto o evento	“Describa el proceso de ocho pasos para solucionar el problema.”	
Definir Sinónimos: describir, delinear	Proporciona una descripción que da el significado preciso o los rasgos fundamentales.	“Defina escalar.”	
Identificar Sinónimos: marcar, emparejar, escoger	Selecciona un elemento nombrado, descrito o dibujado verbalmente o al señalarlo, tomarlo, etiquetarlo o marcarlo.	“Identifique las herramientas de ventilación en la siguiente ilustración.”	
Nombrar Sinónimos: describir, delinear	Proporciona un título a los objetos, procesos, eventos, principios o personas	“Nombre el tipo de calor que se genera al dividir o combinar átomos.”	
Listar Sinónimos: escribir, acomodar	Recuerda objetos similares o eventos y registros en un acomodo metódico sistemático.	“Liste todos los accesorios de la manguera que se llevan en el camión.”	
Ordenar Sinónimos: acomodar en orden, listar en orden, secuencia	Acomodar, re-acomodar, listar en secuencia, o colocar en orden	“Liste en orden las tres fases del fuego.”	
Diferenciar Sinónimos: distinguir, discriminar	Reconoce como diferente y separa en tipos, clases o categorías	“Diferenciar entre clases de peligros para los siguientes químicos.”	
Clasificar Sinónimos: acomodar, arreglar, agrupar	Poner en grupos que tienen atributos, usos, características o funciones comunes	“Clasificar herramientas para entrada forzada de acuerdo a sus usos.”	

Programa de Manejo del Fuego

Construir	Poner en grupos que tienen atributos, usos, características o funciones comunes	“Construir un plano de piso para una encuesta previa al incidente.”
Sinónimos: dibujar, hacer, diseñar, crear		

Término	Descripción	Ejemplo Sin Condiciones y Estándares
Aplicar	Usa una relación establecida o principio para desempeñar una tarea o responder un problema	“Aplicar el sistema progresivo para disciplinar a un empleado de manera apropiada.”
Sinónimos: usar		
Demostrar	Desempeña operaciones necesarias para realizar un procedimiento especificado	“Demostrar la habilidad para, de manera apropiada, poner una escalera de techo.” o “Poner una escalera de techo.”
Sinónimos: mostrar, desempeñar (cualquiera de varios verbos de acción apropiados)		



CURSO: Instructor Facilitador M-410

UNIDAD: 7 - Habilidades para Hacer Presentaciones

Objetivos

Al terminar la unidad, el alumno será capaz de:

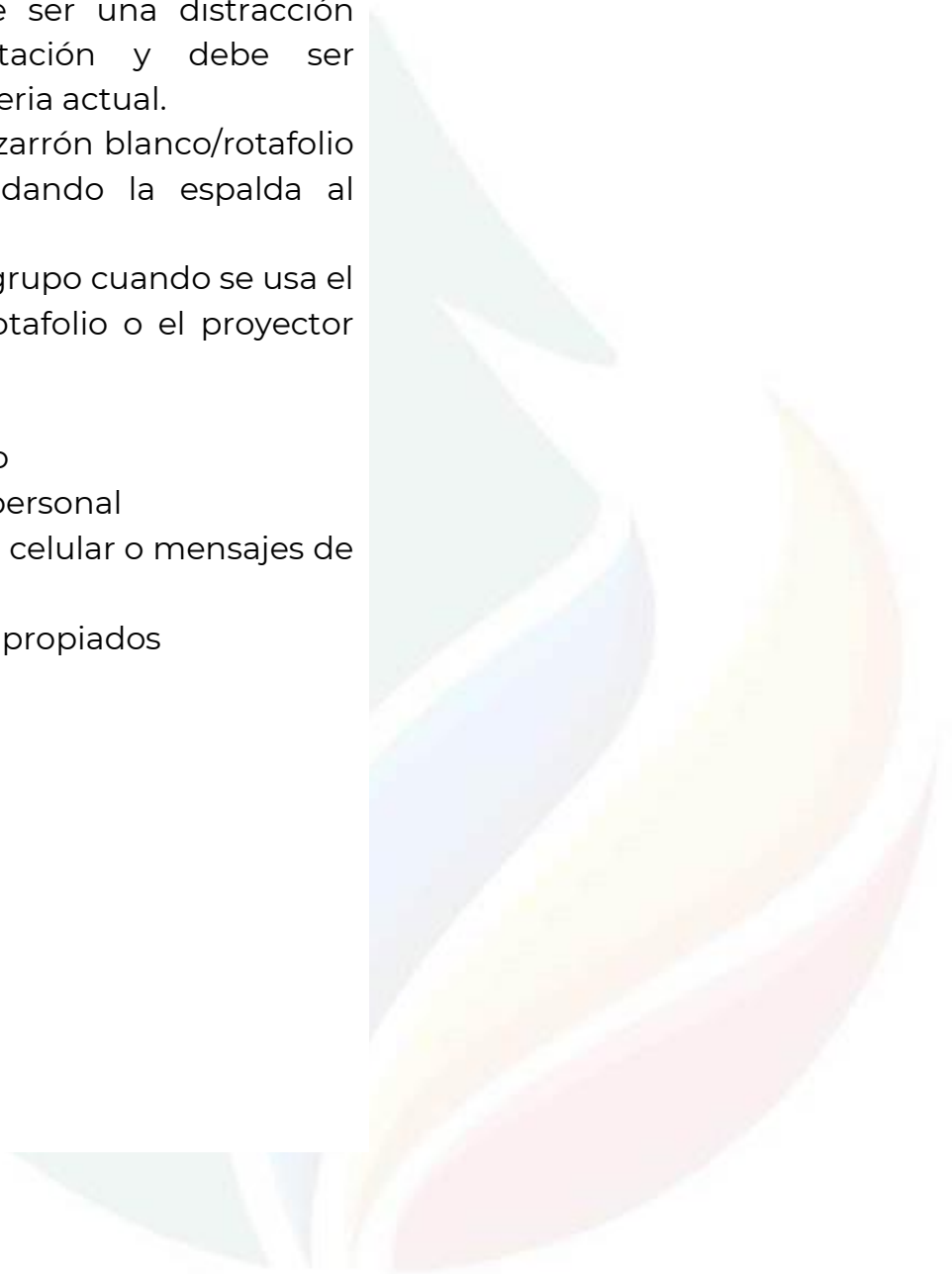
- Identificar los hábitos y técnicas que mejoran o distraen de una presentación.



I. HÁBITOS Y TÉCNICAS

- Impuntualidad
- Monótono
- Modulación - cambios en el volumen
- Velocidad al hablar - variar de lento a rápido
- Movimiento alrededor del salón
- Estar parado
- Usar notas de forma correcta e Uso del atril - recargarse, esconderse, etc.
- Entregables - puede ser una distracción durante la presentación y debe ser relevante para la materia actual.
- Habilidades con el pizarrón blanco/rotafolio - escribir y hablar dando la espalda al grupo.
- Bloquear la vista del grupo cuando se usa el pizarrón blanco, el rotafolio o el proyector de la computadora.

- Vestuario inapropiado
- Invasión del espacio personal
- Llamadas de teléfono celular o mensajes de texto
- Lenguaje y gestos inapropiados



II. IDEAS ÚTILES

- Qué hacer con las manos

Si tiene tendencia a mover mucho las manos o a jugar con el cambio en su bolsillo, trate de apretarlas enfrente de su cuerpo o manténgalas en los costados.

- Código de vestir

Tal vez quiera o necesite vestirse apropiadamente dependiendo del curso que está dando: p. e. para un curso S-212 Motosierra para Incendios Forestales, use equipo de protección personal; para un curso M-410 Instructor Facilitador tal vez quiera vestirse un nivel más arriba que su audiencia para verse como un “experto.”

- Quitarse el sombrero

Los sombreros pueden ser apropiados para enseñar en el campo, pero no necesariamente para el salón de clase.

- Arreglo del salón de clase

Para una capacitación de manos a la obra, un acomodo en forma de U o grupos de mesas puede funcionar mejor.; para una presentación, un estilo de salón de clase puede ser más apropiado.

- Establecer contacto visual

Aprenda a escanear el salón con sus ojos y no enfocarse en una sola persona u objeto.

- Manejar múltiples panfletos

- Haga que otros Instructores estén listos para repartirlos.
- Téngalos listos, acomodados en pilas.
- Haga que los alumnos los tomen de una mesa al fondo del salón durante un receso.

- Ágil con el equipo que se utiliza

Llegue antes para familiarizarse con el equipo.

Pida una demostración al Coordinador del curso o a otro Instructor.

CURSO: Instructor Facilitador M-410

UNIDAD: 8 - Métodos Instruccionales

Objetivos

Al terminar la unidad, el alumno será capaz de:

- Identificar y discutir seis métodos instruccionales efectivos para alumnos adultos, y explicar una ventaja y una limitante de cada uno de ellos.
- Identificar cuatro problemas de conducta asociados con los alumnos adultos, y describir dos formas para mitigarlos

I. MÉTODOS INSTRUCCIONALES EFECTIVOS

Los cursos NWCG pueden ser Capacitación Guiada por un Instructor (CGI), Módulos del Curso En línea (MCE) o una combinación de ambos.

Muchos de los siguientes métodos están incluidos en los cursos NWCG y en otras actividades de manejo de incendios forestales.

- Caso de estudio
- Conferencia
- Demostración
- Discusión grupal
- Viaje de campo
- Presentación o discurso
- Representación
- Seminario
- Taller

Otros métodos pueden ser:

- Actividades para conocerse (romper el hielo)
- Simulaciones
- Evaluación de necesidades (pregunte a los alumnos qué es lo que quieren de este curso)
- Visuales
- Contar historias



B. Formas de mitigar problemas de conducta:

- Comparta su sentir con el grupo (empatía)
- Aceptar los sentimientos de los otros
- Redireccionar preguntas o comentarios (bumerang)

- Utilice el método "DCADS"

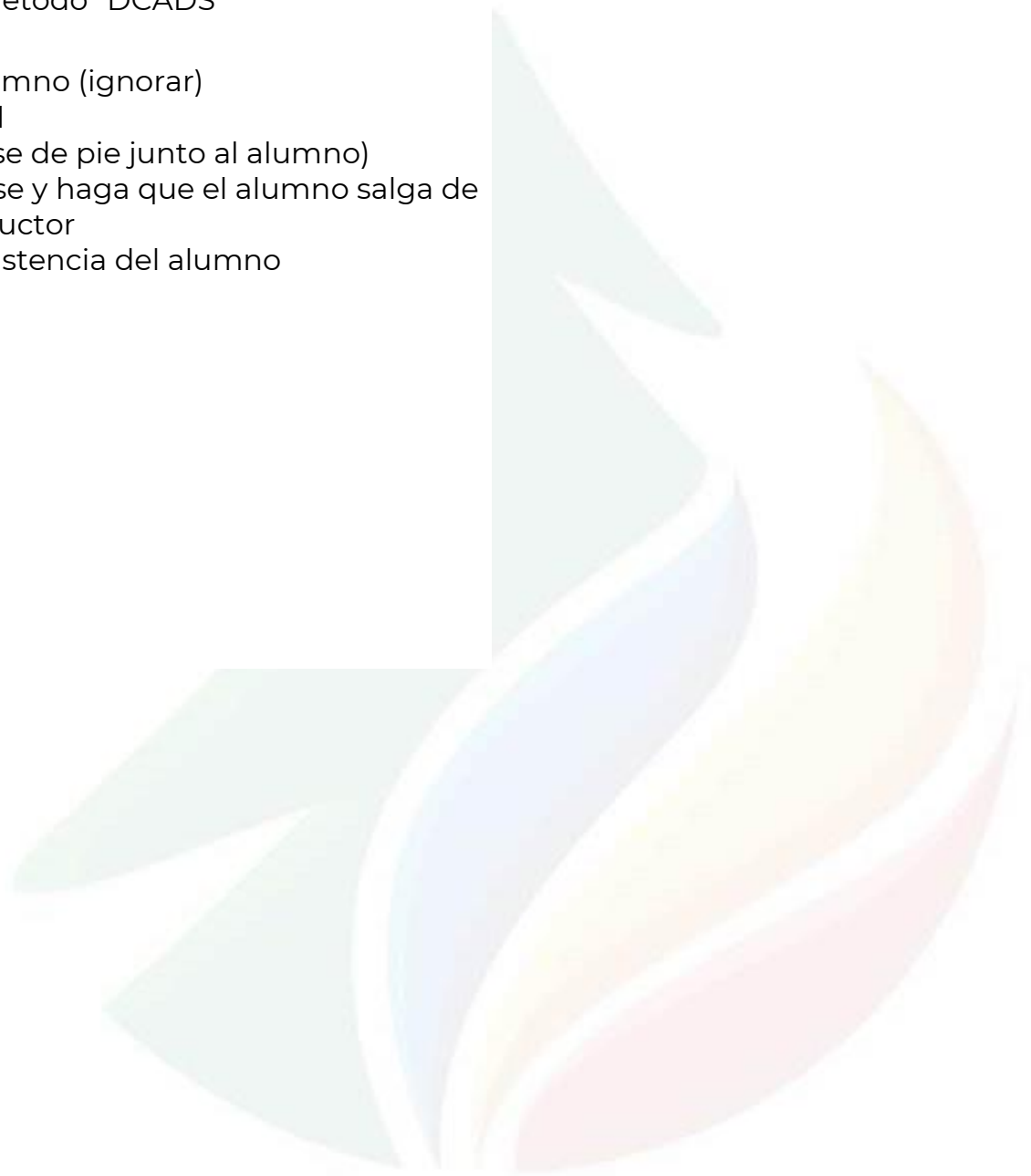
D Deje solo al alumno (ignorar)

C Contacto visual

A Acción (póngase de pie junto al alumno)

D Detenga la clase y haga que el alumno salga de salón con el Instructor

S Suspenda la asistencia del alumno



MÉTODOS INSTRUCCIÓN

CASO DE ESTUDIO

El caso de estudio es un recuento detallado de un evento o una serie de eventos relacionados que se pueden presentar a una audiencia de forma verbal, de forma escrita o video o en una combinación de estas formas. **El Caso de Estudio Se Puede Usar Para:** (1) Presentar en detalle a un grupo un problema con el que el grupo está interesado. (2) Presentar y estudiar la solución de un problema similar a uno que confronte el grupo. (3) Enseñar el proceso para solucionar problemas.

Algunas Ventajas

- Otorga un antecedente detallado del caso en estudio.
- Ayuda al estudiante a ver varias soluciones alternas al problema.
- Ayuda a la gente a desarrollar habilidades analíticas y para solucionar problemas.

Algunas Limitantes

- Algunas personas pueden no ver la relevancia del caso que se estudia a su propia situación o al problema del grupo.
- A menudo se requiere una gran cantidad de tiempo y consideración para desarrollar el estudio.
- Algunos integrantes del grupo se sienten estimulados a participar de más mientras otros pueden asumir un papel de no participar.

Requerimientos Físicos

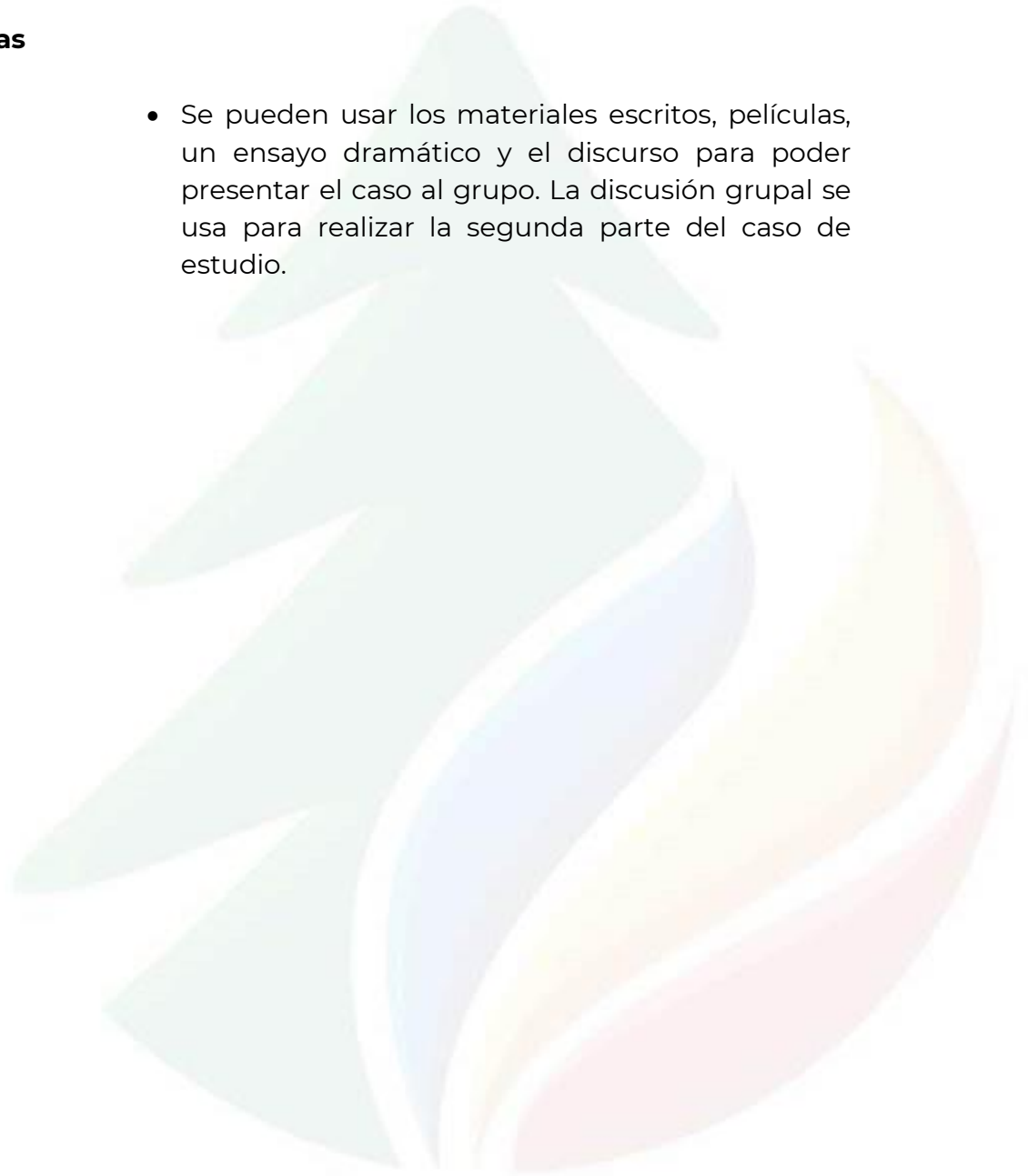
- Los requerimientos físicos pueden variar con el tipo de presentación. Si el caso se presenta a través de una actuación dramática, se necesita un área de escenario. Si se requieren ayudas visuales para una presentación, el salón debe ser apropiado para este tipo de presentación. Sí el caso es de forma escrita, una mesa grande y sillas pueden ser todo lo que se necesite.

Procedimiento

- Los materiales se deben entregar a los estudiantes por adelantado si el caso de estudio es de forma escrita para que lo lean por antes de la reunión.
- Se seleccionan técnicas apropiadas para usarlas durante la presentación y la discusión, así como partes ensayadas, si es necesario.
- El moderador presenta el tema, explica cuál es el caso de estudio y la responsabilidad de cada persona y luego guía la discusión y las otras actividades.

Métodos y Técnicas Similares

- Se pueden usar los materiales escritos, películas, un ensayo dramático y el discurso para poder presentar el caso al grupo. La discusión grupal se usa para realizar la segunda parte del caso de estudio.



CONFERENCIA

Una conferencia es una reunión de personas en un grupo grande o pequeño. Los participantes generalmente son un grupo unido que juntos consultan de una manera formal problemas a los que les prestan la mayor consideración. **La Conferencia Se Puede Usar Para:** (1) un grupo con un gran interés para discutir en profundidad un área técnica específica. (2) Desarrollar planes para promover alguna idea.

Algunas Ventajas

- Los participantes generalmente tienen un alto interés en el área que se está discutiendo.
- Los participantes generalmente asisten porque así lo desean hacer; no se les pide que asistan o que sean delegados por sus organizaciones locales como los son quienes participan en institutos o convenciones.

Algunas Limitantes

- A menudo, es difícil evaluar los resultados.

Requerimientos Físicos

- Un auditorio o alguna instalación para reunirse, con asientos adecuados para que cada miembro de la audiencia pueda ver y escuchar de forma cómoda.
- Instalaciones para alimentos y lugares de estancia.
- Los arreglos para las instalaciones físicas se hacen con bastante tiempo de anticipación.

Procedimiento

- Los participantes del programa confirman su asistencia con bastante tiempo de anticipación.
- Publicidad y promoción para asegurar la asistencia.
- Reuniones de grupos pequeños o una combinación de sesiones generales y reuniones de subgrupos.
- Evaluación y seguimiento según sea necesario.

Métodos y Técnicas Similares

- Las conferencias, a menudo, se estructuran de forma similar a institutos y convenciones, pero con un número menor de participantes y con más atención para solucionar problemas específicos. La conferencia puede tomar la forma de taller que generalmente se usa para diagnosticar y solucionar problemas específicos.

DEMOSTRACIÓN

Programa de Manejo del Fuego

La demostración es una presentación que muestra cómo desempeñar un acto o usar un procedimiento. A menudo, le sigue el hecho de que el estudiante realice la actividad, bajo la guía del instructor. Es básicamente una presentación visual, acompañada por una discusión. **La Demostración Se Puede Usar Para:** (1) Enseñar a la gente a realizar una tarea específica. (2) Mostrar una técnica o procedimiento nuevo. (3) Convencer a las personas de que un producto o procedimiento nuevo tienen mérito.

Algunas Ventajas

- Las personas están más propensas a creer lo que ven a lo que escuchen o leen.
- Se usan materiales o modelos reales.
- El paso es flexible y la persona que hace la demostración puede moverse al paso deseado por los estudiantes, y repetir si es necesario.

Algunas Limitantes

- Puede involucrar una considerable cantidad de tiempo y dinero para obtener los materiales necesarios, y es difícil transportar objetos pesados.
- Si se usan objetos pequeños, hay una limitante estricta en el número de personas que pueden observar, de forma adecuada, la demostración.
- Si solo hay disponible un número limitado de materiales, algunos integrantes del grupo pueden no estar ocupados mientras una persona está en el proceso de imitar lo que les acaban de demostrar.

Requerimientos Físicos

- Una plataforma levantada o un área desde la cual trabajar con iluminación adecuada que permitirá observar a todos los integrantes de la audiencia.
- Materiales necesarios para la demostración.

Procedimiento

- El demostrador alinea los materiales necesarios y selecciona una ubicación apropiada.
- El demostrador la realiza. (Se puede usar un comentarista para describir la demostración o el

demostrador puede dar una parte verbal de la misma).

- Integrantes de la audiencia (todos o algunos que hayan sido seleccionados) imitan lo que acaba de mostrarse con la ayuda y/o crítica del instructor y compañeros estudiantes.

Métodos y Técnicas Similares

- La demostración descrita aquí es conocida técnicamente como el método de demostración, y es muy diferente de demostración de resultados donde se observa una práctica en particular durante un período más largo. Las demostraciones cortas se pueden insertar en muchos tipos de programas para ilustrar o dramatizar un punto en particular.

GRUPO DE DISCUSIÓN

Un grupo de personas se reúnen para discutir de manera informal y para deliberar acerca de un tema de preocupación mutua. El Grupo de Discusión Se Puede Usar Para: (1) Desarrollar un núcleo de liderazgo para servicio a la comunidad o para educación informal. (2) Identificar, explorar y buscar soluciones para problemas y para desarrollar planes de acción. (3) Cambiar actitudes por medio de la discusión y examinación de la información.

Algunas Ventajas

- El grupo de discusión permite participación total.
- Establece consenso de forma democrática.

Programa de Manejo del Fuego

- Agrupa las habilidades, conocimiento y experiencia de todos para alcanzar un objetivo común.

Algunas Limitantes

- La discusión en grupo utiliza bastante tiempo, particularmente si el grupo incluye personas de una gran variedad de procedencias.

Requerimientos Físicos

- El grupo generalmente se sienta alrededor de una mesa grande (o mesas acomodadas en forma de rectángulo). La discusión cara a cara es esencial. Una atmósfera informal y relajada permitirá una discusión libre.

Procedimiento

- El grupo se gobierna a sí mismo. Generalmente, el líder facilita la discusión.
- Un grupo se puede reunir tanto y tan a menudo como sea necesario y conveniente.
- Puede haber cambio de líder para aprovechar las habilidades especiales de cada quien. Por ejemplo, se pueden usar líderes diferentes en las fases de deliberar, planificar y actuar.
- El grupo puede nombrar un secretario que registre las deliberaciones y para informar de su progreso de vez en vez.

Métodos y Técnicas Similares

- El grupo de discusión es considerado como un método específico, pero la técnica de discusión se puede usar como una técnica primaria o suplementaria en casi todos los métodos si el tamaño del grupo lo permite. Veinte personas es el número que se considera que debe haber como máximo en un grupo de discusión.

VIAJE DE CAMPO

Un viaje de campo o recorrido es un evento cuidadosamente preparado en el que un grupo visita un lugar de interés para una observación y estudio de primera mano. El viaje puede variar desde una visita corta a una sola ubicación o a uno que dure varios días y que cubra varios estados. **Un Viaje de Campo Se Puede Usar Para:** (1) Proporcionar un estudio de primera mano de algo que no se puede traer fácilmente a una clase. (2) Estimular el interés y preocupación acerca de condiciones o problemas que necesitan estudiarse. (3) Ilustrar los resultados de un curso de acción en su ambiente natural. (4) Relacionar el estudio teórico con los problemas prácticos.

Algunas Ventajas

- Ver algo en uso es generalmente más significativo que escuchar o leer acerca de eso.
- La práctica puede ser vista en relación al cuadro general, o en un ambiente más grande.
- Usualmente tiene un alto valor de entretenimiento para los participantes.

Algunas Limitantes

- Se requiere bastante tiempo para los arreglos por adelantado.
- A menudo no hay certeza den el número de participantes, lo que hace que los arreglos del viaje sean difíciles.
- Es difícil conservar horarios.
- Existe el riesgo de que los participantes puedan resultar heridos.

Requerimientos Físicos

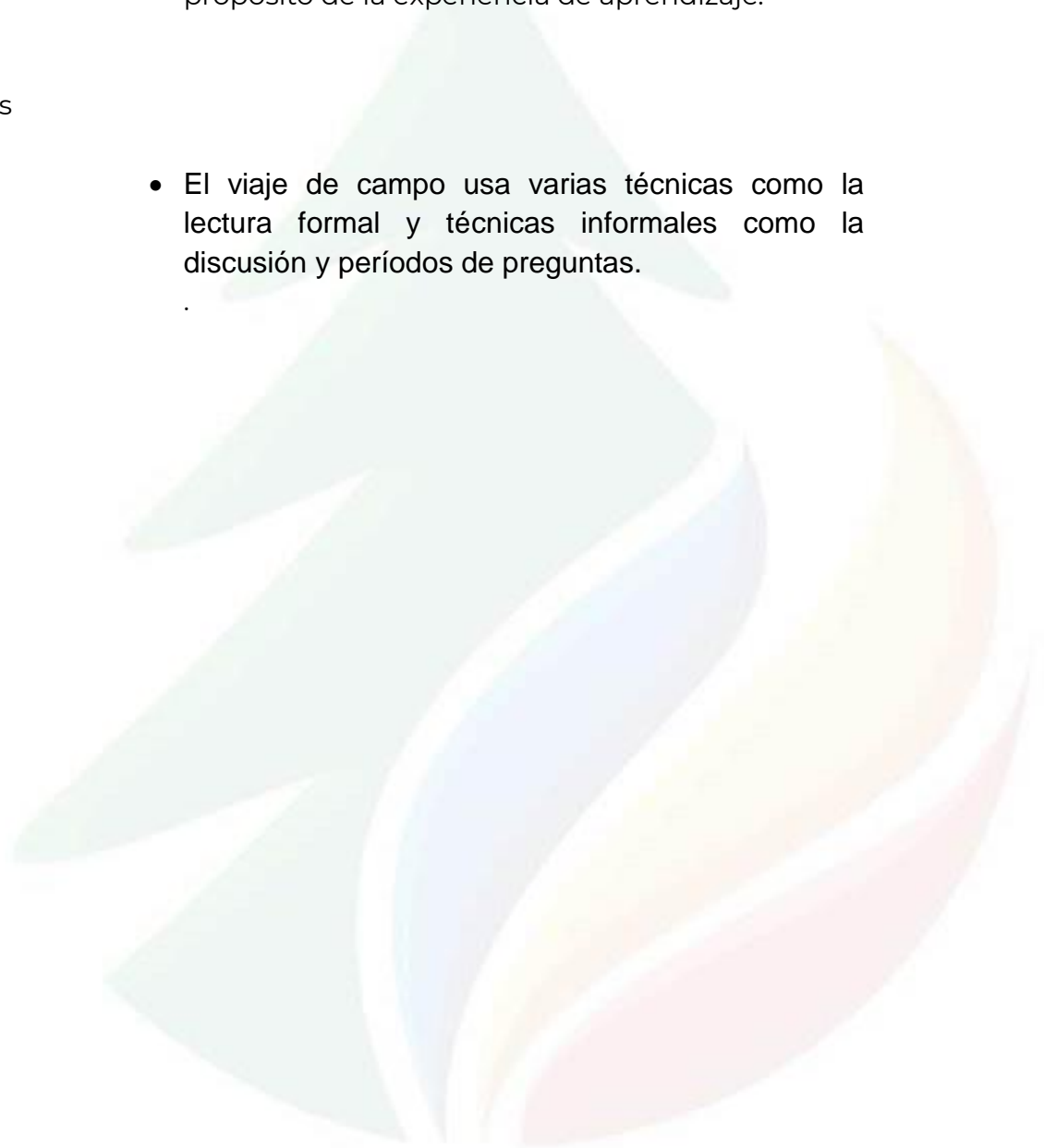
- Un lugar de reunión antes del inicio del viaje.
- Transporte adecuado.
- Arreglos apropiados para las discusiones u otras actividades del programa en cada parada del viaje.

Procedimiento

- Antes del viaje, el coordinador hace los arreglos con las personas a las que se visitará o estará pendiente de las visitas; establece el horario, incluyendo un viaje previo de verificación, si es necesario; obtiene, o prepara, materiales suplementarios o ayudas de aprendizaje.
- Se les debe decir a los participantes lo que verán en cada parada, el propósito de cada parada y la cantidad de tiempo disponible.
- Después de cada parada, debe haber un resumen de lo que se vio y de su significancia para el propósito de la experiencia de aprendizaje.

Métodos y Técnicas Similares

- El viaje de campo usa varias técnicas como la lectura formal y técnicas informales como la discusión y períodos de preguntas.



LECTURA O DISCURSO

Una lectura es una presentación verbal cuidadosamente preparada acerca de un tema por un experto calificado. Generalmente es formal. **La Lectura o Discurso Se Puede Usar Para:** (1) Presentar material real en una forma directa y lógica. (2) Presentar un punto de vista sobre un tema controversial. (3) Recuentos de viajes o experiencias personales. (4) Entretener o inspirar a una audiencia. (5) Estimular el pensamiento y estudiar más un problema y para abrir un tema para una discusión general.

Algunas Ventajas

- Es apropiado para audiencias de cualquier tamaño.
- Es fácil de organizar.
- Algunas personas pueden aprender más fácilmente al escuchar en vez de leer.

Algunas Limitantes

- Puede ser difícil encontrar buenos oradores con conocimiento de los temas de interés para su grupo. Los expertos no siempre son buenos oradores.
- La audiencia tiene un papel pasivo.
- Es difícil de medir su efecto en la audiencia. La retroalimentación es limitada.
- Solamente se presenta un lado de una pregunta con pocas oportunidades de refutar o replantear.

Requerimientos Físicos

- Asientos adecuados para que cada miembro de la audiencia pueda ver y escuchar al orador de forma cómoda.
- Un escenario o una plataforma con un mínimo de elevación y un atril.

Procedimiento

- El líder del grupo debe presentar al orador a la audiencia con algunos datos breves acerca de su puesto, experiencia o calificaciones especiales para esta aparición en particular.

- Si se van a usar ayudas visuales como películas, diapositivas, mapas, gráficas, etc. deben ser apropiadas para el tema, para la audiencia y deben usarse para levantar el interés de la audiencia, no distraer su atención.
- Al final de la lectura preparada, el líder del grupo debe agradecer al orador, e iniciar el período de preguntas, discusión o lo que haya sido planeado como seguimiento.

Métodos y Técnicas Similares

- Otras técnicas son presentaciones formales principalmente, y pueden ser paneles, foros y entrevistas. A menudo les sigue una sesión de preguntas o de discusión.



JUEGO DE ROL

En el juego de rol algunos integrantes actúan situaciones de la vida real frente al grupo. Luego el grupo discute las implicaciones de la representación de la situación o problema bajo consideración. **El Juego de Rol Se Puede Usar Para:** (1) Examinar un problema delicado en relaciones humanas. (2) Explorar soluciones posibles a un problema cargado con emociones. (3) Proporcionar una perspectiva a las actitudes que difieren bastante de aquellas de los participantes.

Algunas Ventajas

- Una manera dramática de presentar un problema y de estimular su discusión.
- Puede proporcionar claves para soluciones posibles y explorarlas sin los peligros inherentes en un enfoque de prueba y error en la vida real.
- Les da a los actores una oportunidad de asumir la personalidad de otro ser humano - pensar y actuar como él.

Algunas Limitantes

- Algunas personas pueden ser demasiado conscientes o demasiado centradas en ellas para actuar exitosamente. Otros pueden ser tímidos y temerosos de sentirse ridículos frente al grupo.
- Actuar frente a audiencias grandes es menos efectivo por el efecto psicológico de un grupo grande sobre los actores.

Requerimientos Físicos

- Un salón que provea asiento para que todos los integrantes del grupo puedan ver la acción. No es necesario tener una plataforma o un escenario con grupos de 30 personas o menos. No es necesario tener disfraces y accesorios.

Procedimiento

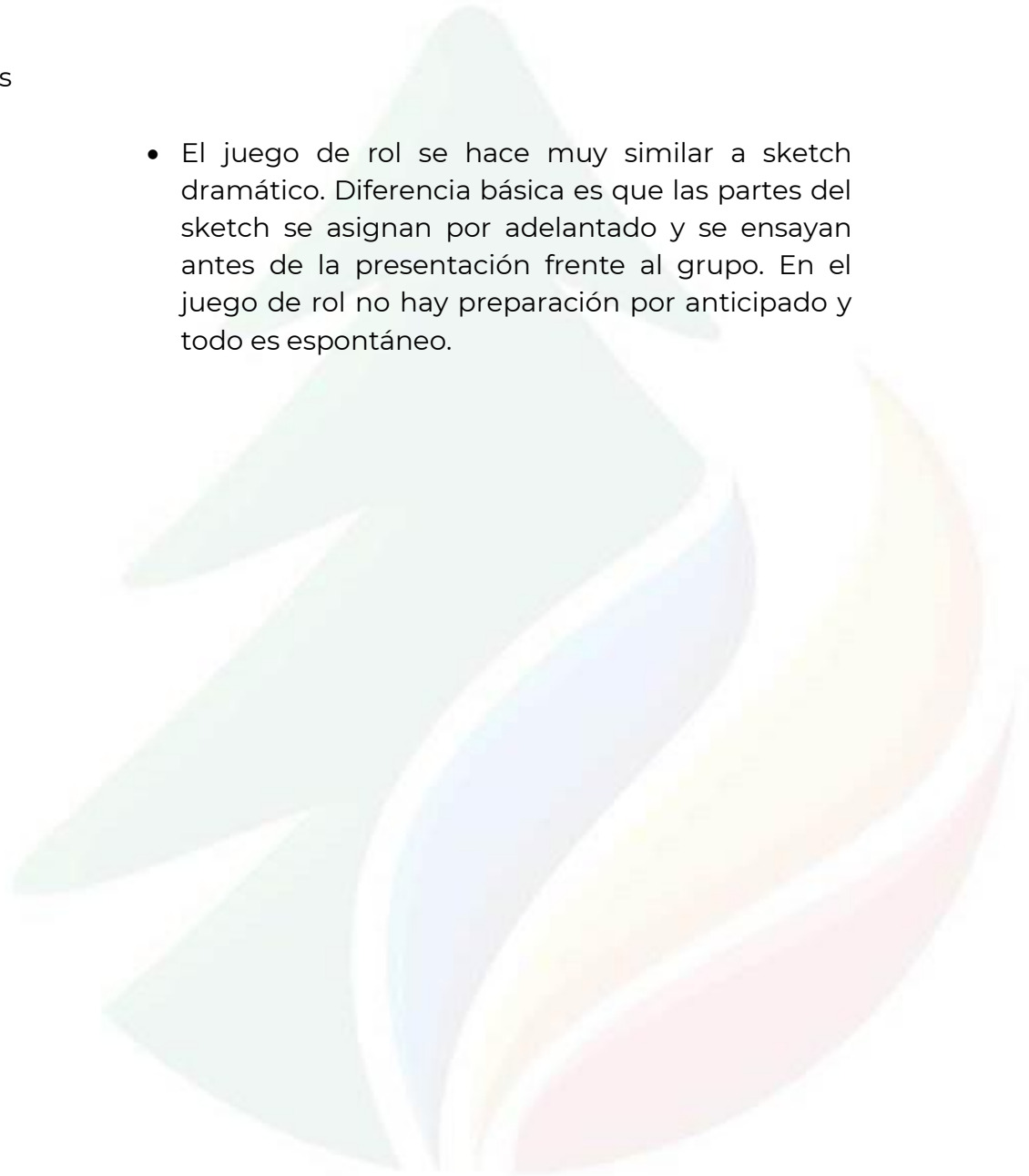
- El grupo define claramente el problema o la situación antes del juego de rol, y la escena es

preparada por el líder del grupo con la ayuda del grupo.

- Se debe seleccionar a los actores justo antes de la representación y no ser avisados con anticipación, aunque sí es necesario un período previo de calentamiento para quitarse la consciencia de sí mismos y meterse en su papel.
- El líder debe dejar que se desarrolle la acción solo mientras contribuya al entendimiento (generalmente 5 a 10 minutos).
- Después de la discusión, se puede escoger un segundo grupo de actores y volver a actuar la escena.

Métodos y Técnicas Similares

- El juego de rol se hace muy similar a sketch dramático. Diferencia básica es que las partes del sketch se asignan por adelantado y se ensayan antes de la presentación frente al grupo. En el juego de rol no hay preparación por anticipado y todo es espontáneo.



SEMINARIO

El seminario es un grupo de personas involucradas en un estudio especializado guiado por una autoridad reconocida en la materia de estudio. Puede ser una sola sesión o una serie de sesiones. **El Seminario Se Puede Usar Para:** estudiar a un sujeto o un tema más profundamente bajo la guía de una autoridad.

Algunas Ventajas

- Una autoridad reconocida está disponible para guiar la discusión y para ayudar a los estudiantes.
- Se realiza una discusión y una investigación detallada y sistemática.
- Todos los integrantes del grupo tienen la oportunidad de participar, durante un tiempo, en la discusión y en las presentaciones formales.

Algunas Limitantes

- Puede ser difícil encontrar a la persona correcta para dirigir el seminario.
- Tal vez los integrantes no quieren usar todo el tiempo que se requiere para la preparación de informes.
- La presencia de un experto puede inhibir la participación de algunos integrantes.
- Puede ser difícil encontrar todos los materiales deseados del tema.

Requerimientos Físicos

- Si el grupo no es demasiado grande, lo mejor es tener a los participantes acomodados alrededor de una mesa de conferencias. Si el grupo es demasiado grande o si tales arreglos no son posibles, las sillas se deben acomodar en forma de semicírculo para facilitar la discusión de grupo.

Procedimiento

- Se asignan responsabilidades para entregar informes, y estos se preparan por anticipado al seminario.

- Se hacen los informes, incluyendo el uso de visuales y de los entregables escritos, según sea necesario.
- Todos los participantes discuten el informe y preguntan a quién lo preparó.
- Evaluación y seguimiento según sea necesario.

Métodos y Técnicas Similares

- Con excepción del informe formal, la discusión en grupo es la técnica que más a menudo se usa en un seminario. En algunos aspectos, el seminario es similar al taller. Una característica usual y distinguible es que a todos los participantes del seminario se les pueden asignar papeles formales de participación.

TALLER

El taller es un grupo (10 a 25 personas) que comparten un interés o problema en común y que se reúnen para mejorar su desempeño individual, para solucionar un problema o para extender su conocimiento de una materia por medio de estudio intensivo, investigación y discusión. **El Taller Se Puede Usar Para:** (1) Identificar, explorar y buscar la solución a un problema. (2) Permitir un estudio extenso de una situación incluyendo sus antecedentes y sus implicaciones sociales o filosóficas.

Algunas Ventajas

- Proporciona la oportunidad de una preparación para una función específica vocacional, profesional o de servicio a la comunidad.
- Permite un alto grado de participación individual.
- Le proporciona al grupo determinación de metas y métodos.

Programa de Manejo del Fuego

Algunas Limitantes

- Demanda mucho tiempo de los participantes y de personal encargado.
- Demanda una alta proporción de personal encargado para los participantes.
- Puede requerir instalaciones o materiales especiales.
- Los participantes deben de estar dispuestos a trabajar independientemente o cooperativamente.

Requerimientos Físicos

- Un salón lo suficientemente grande para proporcionar asientos cómodos para todos alrededor de una mesa grande (o mesas acomodadas en forma de rectángulo) con espacio extra para el uso de los materiales de recurso.
- Biblioteca u otros materiales de recurso para investigar.
- Pizarrón o cualquier otro aparato para grabar ideas y notas.

Procedimiento

- Los arreglos para las instalaciones físicas se hacen con bastante tiempo de anticipación para el taller.
- Personas de recurso y materiales de recurso son confirmadas con bastante tiempo de anticipación.
- Se realiza el taller.
- Evaluación y seguimiento según sea necesario.

Métodos y Técnicas Similares

- El taller se estructura de forma similar a un laboratorio o instituto. Se puede incorporar una serie de talleres cortos sobre problemas relacionados dentro del programa de una convención, instituto, curso corto o conferencia.

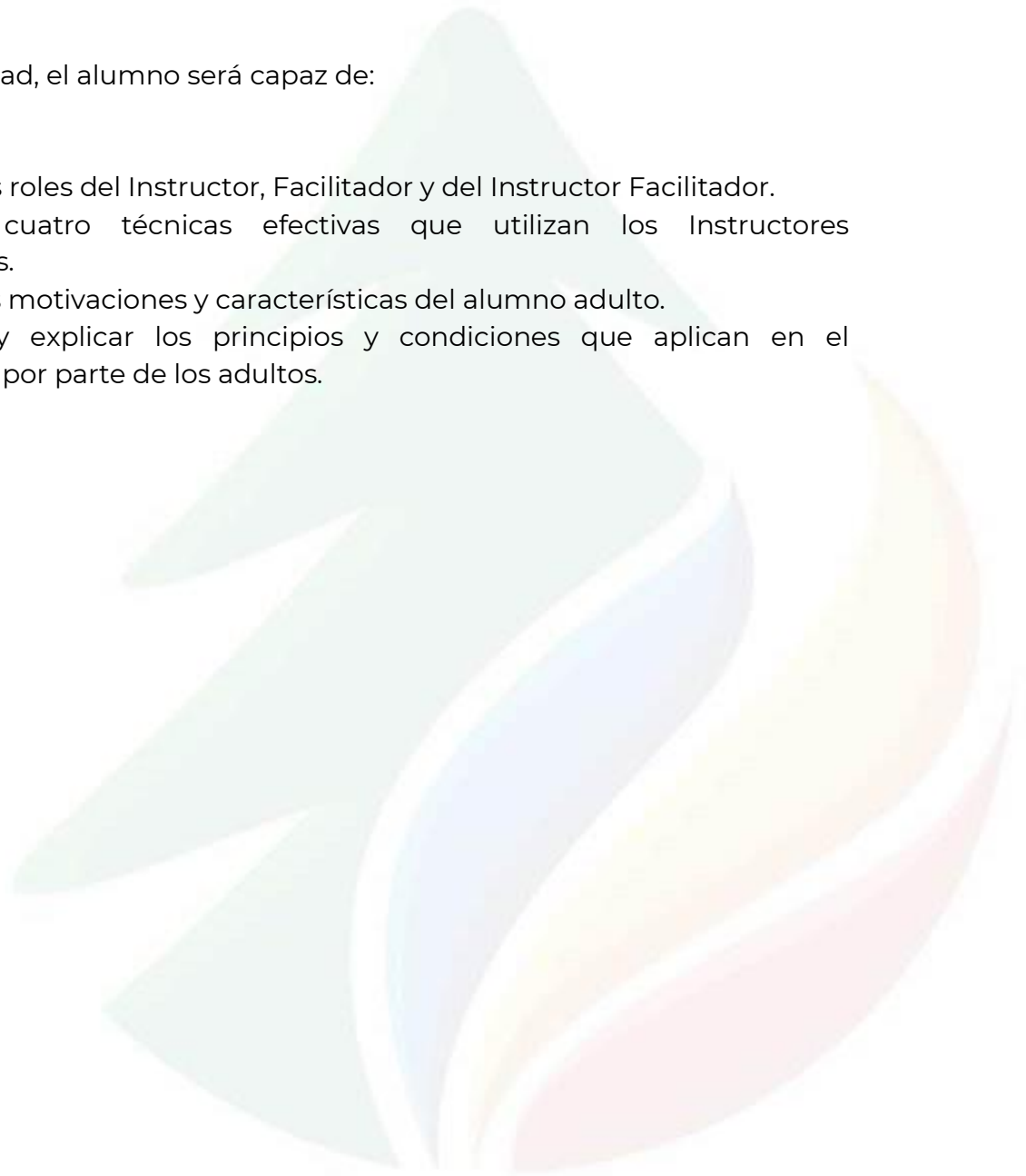
CURSO: Instructor Facilitador M-410

UNIDAD: 9 - El Alumno Adulto

Objetivos

Al terminar la unidad, el alumno será capaz de:

1. Describir los roles del Instructor, Facilitador y del Instructor Facilitador.
2. Enumerar cuatro técnicas efectivas que utilizan los Instructores Facilitadores.
3. Describir las motivaciones y características del alumno adulto.
4. Identificar y explicar los principios y condiciones que aplican en el aprendizaje por parte de los adultos.



Algún contenido de esta unidad se desarrolló de:

Wlodkowski, Raymond J., *Enhancing Adult Motivation to Learn* (Mejorando la Motivación en el Adulto para Aprender). 1993, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

I. ROLES DEL INSTRUCTOR, FACILITADOR Y DEL INSTRUCTOR FACILITADOR

A. El Rol del Instructor

- Los Instructores tienen la autoridad y responsabilidad (MI Agenda)
- No hay responsabilidad compartida para lo que sucede o para dirigir la experiencia.
- El éxito o el fracaso, la gloria o la vergüenza le pertenecen al líder.
- Enfocarse en el contenido.
- Los ejemplos incluyen eventos en teatro, presentaciones tipo lectura.

B. El Rol del Facilitador

- Los integrantes del grupo tienen la autoridad y responsabilidad (SU agenda).
- Actúe como “sirviente para el grupo.
- No existe otra autoridad salvo la que el grupo acuerde otorgar.
- El enfoque está en el proceso.
- Los ejemplos incluyen orientación a la tarea, solucionar problemas o planificar una sesión

C. El Rol del Instructor Facilitador

- Los Instructores y los alumnos comparten la responsabilidad para dirigir la experiencia (NUESTRA agenda).
- Combina herramientas y técnicas del Instructor y Facilitador tradicionales.
- Inicia la sesión con un contrato conjunto con el grupo alrededor de las expectativas, papeles y responsabilidades, estilos de aprendizaje y resultados.
- Crea un ambiente donde es probable que se dé el aprendizaje.
- Los alumnos han aceptado la responsabilidad de su propio aprendizaje.

D. En resumen

Una impartición de conocimiento unidireccional es un punto de vista limitado acerca del aprendizaje. El involucramiento, la responsabilidad y la retroalimentación son elementos esenciales para un aprendizaje efectivo de adulto.

II. TÉCNICAS EFECTIVAS DEL INSTRUCTOR FACILITADOR

Las técnicas efectivas pueden incluir:

- Mantenga o vuelva a ganar el enfoque - mantenga la discusión, consistente con cubrir los objetivos de la unidad.
- Parafrasee - reitere para un mejor entendimiento.
- Confirme los acuerdos - alcance el consenso con el grupo acerca del significado o interpretación.
- Motive - pida a los estudiantes para exponer acerca del comentario, continúe con la retroalimentación.
- Use los recursos del grupo - use a los miembros del grupo como participantes.
- Use un lenguaje corporal apropiado - proximidad, gestos, contacto visual.



- Use la memoria del grupo - ¿los otros estudiantes tienen una experiencia con el tema?
- Escuche - espere las respuestas a las preguntas, sea paciente.
- Retroalimentación – re-direccione la pregunta del estudiante a otros en el grupo para una respuesta.

Las técnicas del Instructor Facilitador son más efectivas para cubrir las motivaciones del estudiante adulto.

III. MOTIVACIONES Y CARACTERÍSTICAS DEL ALUMNO ADULTO

A. Motivaciones

- Los adultos deben de tener el deseo de aprender.
- Los adultos solo aprenderán lo que sienten que deben aprender.
- Los adultos aprenden a ser involucrados en el proceso de aprendizaje.
- El aprendizaje de los adultos se enfoca en resolver problemas reales.
- La experiencia afecta el aprendizaje de los adultos.
- Los adultos aprenden mejor en un ambiente variado e informal.
- Se debe utilizar una variedad de métodos al enseñar a los adultos.
- Los adultos necesitan ser guiados – no calificaciones.
- Los adultos pueden tener discapacidades físicas que impiden el aprendizaje.

B. Características

- Velocidad de reacción
- Escuchar y ver
- La inteligencia no disminuye con la edad



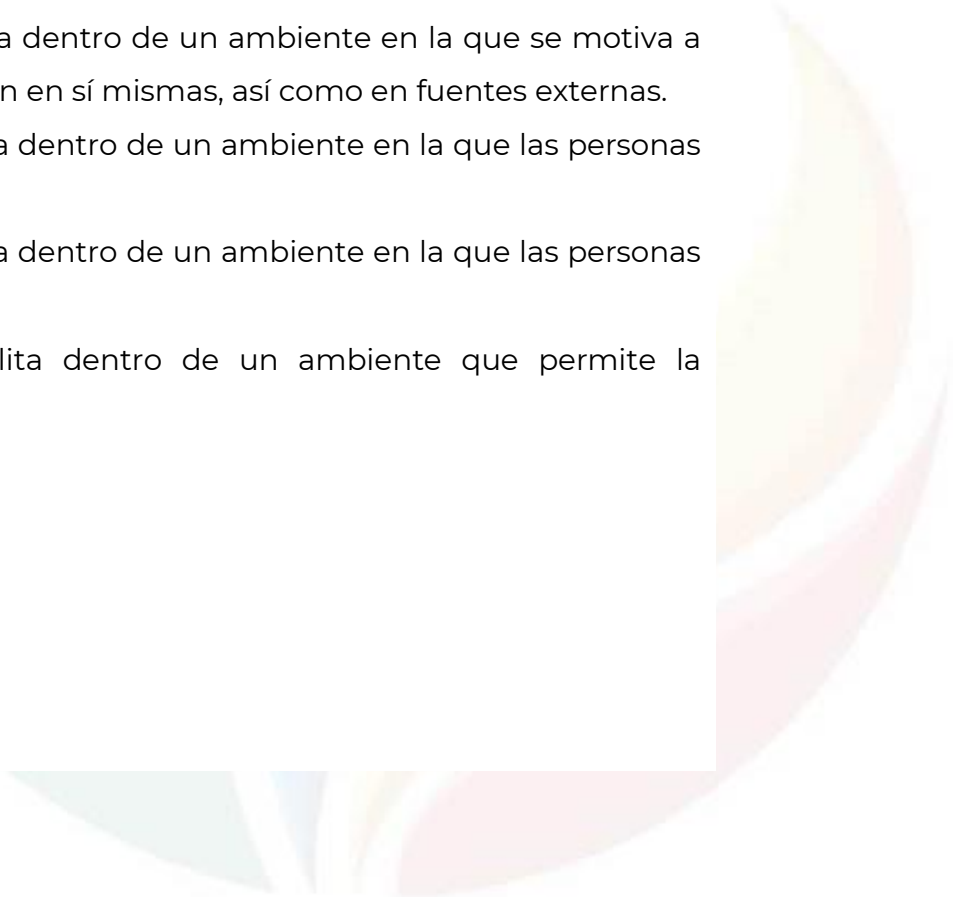
IV. PRINCIPIOS Y CONDICIONES

A. Principios

1. El aprendizaje es una experiencia que ocurre dentro del estudiante y éste es quien la activa.
2. El aprendizaje es el descubrimiento del significado personal y de la relevancia de las ideas.
3. El aprendizaje (cambio de conducta) es una consecuencia de la experiencia.
4. El aprendizaje es un proceso cooperativo y colaborador.
5. El aprendizaje es un proceso evolutivo.
6. Algunas veces, el aprendizaje es un proceso doloroso.
7. Uno de los recursos más ricos para aprender es el estudiante.
8. El proceso de aprendizaje es tanto emocional como intelectual.
9. Los procesos para solucionar problemas y aprender son únicos e individuales.



B. Condiciones

1. El aprendizaje se facilita dentro de un ambiente que motiva a que las personas estén activas.
 2. El aprendizaje se facilita dentro de un ambiente que promueve y facilita el descubrimiento individual del sentido personal de las ideas.
 3. El aprendizaje se facilita dentro de un ambiente que enfatiza la naturaleza personal y subjetiva de aprender.
 4. El aprendizaje se facilita dentro de un ambiente en la que ser diferente está bien y es deseable.
 5. El aprendizaje se facilita dentro de un ambiente que consistentemente reconoce el derecho de las personas a cometer errores.
 6. El aprendizaje se facilita dentro de un ambiente que tolera la ambigüedad.
 7. El aprendizaje se facilita dentro de un ambiente en la que la evaluación es un proceso cooperativo con énfasis en la auto-evaluación.
 8. El aprendizaje se facilita dentro de un ambiente que motiva la apertura de la persona en lugar de ocultarla.
 9. El aprendizaje se facilita dentro de un ambiente en la que se motiva a que las personas confíen en sí mismas, así como en fuentes externas.
 10. El aprendizaje se facilita dentro de un ambiente en la que las personas se sienten respetadas.
 11. El aprendizaje se facilita dentro de un ambiente en la que las personas se sienten aceptadas.
 12. El aprendizaje se facilita dentro de un ambiente que permite la confrontación.
- 

<p data-bbox="203 193 609 226">EL ESTUDIANTE ADULTO</p> <p data-bbox="203 262 755 367">Un Breve Resumen de las características, Motivaciones y Necesidades del Alumno Adulto</p> <p data-bbox="203 514 755 651">Preparado a partir de varias fuentes por la Oficina de Educación Continua, Universidad Estatal de Idaho</p> <p data-bbox="203 1942 755 1974">El aprendizaje de los adultos se</p>	<p data-bbox="776 193 1323 262">MOTIVACIONES DEL ESTUDIANTE ADULTO</p> <p data-bbox="776 304 1396 378">Los adultos deben de tener el deseo de aprender.</p> <p data-bbox="776 382 1396 766">Los adolescentes aprenderán en respuesta a demandas externas. Los adultos, a menudo, no harán así. Los adultos aprenderán de forma más efectiva cuando tienen una fuerte motivación interna para desarrollar una nueva habilidad o para adquirir un tipo particular de conocimiento. Su deseo para aprender lo puede despertar o estimular una influencia externa, pero nunca puede ser obligado por ellos.</p> <p data-bbox="776 808 1396 882">Los adultos solo aprenderán lo que sienten que deben aprender.</p> <p data-bbox="776 886 1396 1312">Se puede inducir a los adolescentes a que aprendan muchas cosas para las que no les ven un uso inmediato. Los adultos son mucho más prácticos en su acercamiento al aprendizaje. Ellos quieren saber “¿Cómo me va a ayudar esto en este momento?” Muchas veces se les puede persuadir, por medio de una consejería sabia, a que aprendan cosas que les ayudará en el futuro cercano. Pero muy a menudo aprender mejor cuando pueden obtener resultados inmediatos.</p> <p data-bbox="776 1354 1396 1428">Los adultos aprenden al involucrase en el proceso de aprendizaje.</p> <p data-bbox="776 1432 1396 1743">Las investigaciones han mostrado que la retención de conocimiento nuevo o habilidades nuevas es mucho más alta si el adulto tiene oportunidades inmediatas y repetidas para practicar o usar lo que han aprendido. Este descubrimiento explica por qué la capacitación “en el trabajo, a menudo, es muy efectiva en situaciones de aprendizaje por adultos.</p> <p data-bbox="776 1785 1396 1858">Se debe utilizar una variedad de métodos al enseñar a los adultos.</p> <p data-bbox="776 1862 1396 1984">Hay numerosos métodos de enseñanza que se pueden usar al impartir conocimiento. En la educación para adultos, el profesor debe intentar usar una</p>
---	--

enfoca en resolver problemas reales.

Puede enseñar a los adultos de una mejor forma usando problemas específicos tomados de experiencias compartidas y desarrollando soluciones prácticas de las que se pueden deducir principios básicos. La importancia del realismo en la educación de adultos no se puede sobre estimar. Los adultos simplemente no pondrán sus mentes a trabajar en un problema que ha sido inventado para un propósito escolar.

La experiencia afecta el aprendizaje de los adultos.

La diferencia más conspicua entre adultos y adolescentes como alumnos es la vasta experiencia con la vida de los adultos. Este antecedente de experiencia, este fondo de conocimiento adquirido en la experiencia de vivir puede ser un gran activo; pero también puede ser una responsabilidad.

Si el conocimiento nuevo no se ajusta al marco de lo que una persona ya sabe, el adulto puede rechazarla fácilmente. Las experiencias pasadas pueden realmente prevenir a los alumnos para que perciban y absorban conocimiento e información nuevos.

Los adultos aprenden mejor en un ambiente variado e informal.

El aprendizaje de los alumnos ocurre más exitosamente en una atmósfera que motiva a la gente a estar activa; que promueve el descubrimiento personal y el significado de las ideas; que reconoce el derecho de los adultos a cometer errores; que motiva la apertura del yo más que el

variedad de métodos de enseñanza, pensando que completen de forma adecuada los objetivos de aprendizaje.

Los adultos necesitan ser guiados – no calificaciones.

Investigaciones han mostrado que la competencia académica tiene un efecto negativo en la mayoría de los alumnos adultos. La mayoría de los alumnos se muestran aprehensivos acerca de sus capacidades de aprendizaje, y repetidamente se les ha dicho (y falsamente) que “no le puedes enseñar nuevos trucos a un perro viejo.” Cuando tienen que enfrentar exámenes, calificaciones y otras formas comparables de evaluación, se retirarán de la experiencia de aprendizaje. También es engañoso para un Instructor el “dar” a los alumnos adultos calificaciones mayores a las que realmente obtuvieron. En vez de motivar al alumno adulto tales prácticas debilitan la relación que el alumno adulto típicamente busca desarrollar con el Instructor. La práctica pone a los adultos en un estrato con el que no se sentirán cómodos y el aprendizaje realmente se sofocará.

CARACTERÍSTICAS DEL ESTUDIANTE ADULTO.

Un estudio comparó el aprender una variedad de habilidades en tres grupos: 20-24 años de edad, 25-35 años de edad y 35 años o más. Cada individuo si aprendió la tarea requerida, aunque el nivel de desempeño fue más alto en grupo más joven y mucho más bajo en el grupo de más edad. Para la gente mayor, por lo menos, la habilidad para aprender no es idéntica a la tasa de aprendizaje. Esta curva de “aprendizaje” en relación a la

Programa de Manejo del Fuego

<p>encubrimiento; que permite la confrontación, así como la cooperación y que proporciona oportunidades para la auto evaluación.</p> <p>Los adultos pueden tener discapacidades físicas que impiden el aprendizaje</p> <p>Discapacidades para oír o ver son las causas más comunes para el pobre aprendizaje en los programas de educación de adultos. La carencia de una coordinación muscular y la presencia de mala salud también son consideraciones importantes para los defectos de aprendizaje de los adultos.</p>	<p>edad primeramente describe la eficiencia de aprendizaje que estuvo en su máximo a los 25 años de edad y declinó un poco más de 1 por ciento para los 70 años</p> <p>Escuchar y ver</p> <p>La información muestra un declive en la agudeza auditiva de un máximo entre los 10 y 14 años. La velocidad para escuchar también tiene un decremento con la edad por lo que entre más edad tiene el adulto requiere más tiempo para escuchar un mensaje completo. Además, la incapacidad de una persona mayor de escuchar puede llevar a muchos a que en la mitad final de su vida desarrollen rarezas en su personalidad en sus propios conceptos que pueden resultar dañinos a su propio bienestar</p> <p>La información que se obtuvo de una encuesta nacional de salud muestra diferentes patrones en el declive de la audición en hombres y mujeres. Las mujeres pierden agudeza auditiva de los tonos bajos, los hombres pierden la agudeza auditiva de los tonos altos. Como resultado, los hombres tienden a comprender menos el discurso de las mujeres y viceversa.</p> <p>Otra información muestra que de un máximo en la agudeza visual en el final de la adolescencia o a principios de los 20s, hay un lento, pero constante, declive hacia mitad de los 40s cuando el declive de la presbicia (visión bifocal) trae una reducción aguda y continua en la agudeza visual relativa.</p> <p>Algunos estudios muestran que la lentitud acompaña la velocidad de la visión. Los cambios de lejos a cerca y viceversa, toman más tiempo conforme aumenta la edad. En el salón de clase, toma tiempo pasar la mirada del pizarrón al cuaderno</p> <p>La inteligencia no disminuye con la edad Las personas inteligentes de 20 años no</p>
---	--

Programa de Manejo del Fuego

	<p>se vuelven desinteresados a los 60, ni la gente desinteresada a los 20 se vuelve imbécil a los 60. Las personas a los 60 pueden aprender el mismo tipo de conocimiento, habilidad y apreciación a los 60 de lo que pudieron hacer a los 20 años de edad.</p> <p>La edad como tal afecta poco el poder de una persona para aprender o pensar. Se puede reducir el desempeño debido a los cambios en la velocidad, en la agudeza sensorial, en el auto concepto o cambios en valores, motivación, metas y responsabilidades que vienen con la edad. Los adultos aprenden mucho menos de lo que podrían, en parte por su propia subestimación de su poder y sabiduría, y en parte por sus propias ansiedades de que la conducta de aprendizaje traerá críticas desfavorables. El fallar en seguir aprendiendo puede afectar el desempeño más que el poder mismo.</p> <p>-----</p> <p>Re-impreso con permiso de la Universidad Estatal de Idaho</p>
--	--

PRINCIPIOS Y CONDICIONES

<p>Definiciones básicas Los principios y condiciones del aprendizaje, como están delineados aquí, reflejan las siguientes definiciones:</p> <p>Relación para ayudar - Proceso el cual ayuda a la gente a ayudarse a sí misma para aprender y solucionar problemas por ellos mismos.</p> <p>Aprendizaje - Cambio de conducta en una dirección positiva. Se refiere al aprendizaje necesario para una solución de problemas prácticos, económicos, sociales, políticos y personales por vivir a los que se enfrentan las personas,</p>	<p>PRINCIPIOS DEL APRENDIZAJE</p> <p>Principio 1: El aprendizaje es una experiencia que ocurre dentro de sí mismo y es activado por el estudiante.</p> <p>El proceso de aprendizaje es controlado primariamente por el estudiante y no por el maestro (líder de grupo). Los cambios en la percepción y conducta son más productos del significado humano y de la percepción, que de cualquier fuerza que se ejerza sobre la persona. El aprendizaje no es solo una función de lo que hace el maestro para, o</p>
--	--

Programa de Manejo del Fuego

<p>grupos y comunidades.</p> <p>Conducta - actitud, ideas, valores, habilidades, intereses.</p> <p>Dirección positiva - Dirección que mejora el yo, a otros y a la comunidad.</p> <p>Metas de aprendizaje - Capacitar a la persona y a las comunidades a volverse entidades más funcionales, efectivas y productivas en la sociedad.</p> <p>Nadie enseña directamente algo significativo a alguien. Si la enseñanza se define como un proceso de comunicar una experiencia o un fragmento de conocimiento, entonces es claro que un poco de aprendizaje ocurre como resultado de este proceso, y que el aprendizaje que sucede es, generalmente, inconsecuente. La gente aprende lo que quiere aprender, ven lo que quieren ver, y escuchan lo que quieren escuchar. No se puede imponer el aprendizaje. Cuando nos imponemos a la gente, la entrenamos.</p> <p>Cuando creamos un ambiente en la que la gente es libre de explorar ideas en un diálogo y a través de la interacción con otras personas, la educamos. Muy poco aprendizaje sucede sin un involucramiento y sentido personal por parte del estudiante.</p> <p>A menos que, lo que se esté enseñando tenga un sentido personal para las personas, ellos lo sacarán de su campo</p>	<p>proporcionado para el estudiante. Más significativamente, el aprendizaje tiene que ver con algo que sucede en el mundo único del estudiante. Crece en una situación en la que la enseñanza es vista como un proceso facilitador que ayuda a la gente a explorar y a descubrir el significado personal de eventos para ellos.</p> <p>Principio 2: El aprendizaje es el descubrimiento del significado personal y de la relevancia de las ideas. La gente internaliza más fácilmente e implementa conceptos e ideas que son relevantes para sus necesidades y problemas. El aprendizaje es un proceso que requiere la exploración de las ideas en relación al yo y a la comunidad de tal forma que la gente puede determinar cuáles son sus necesidades, que metas les gustaría formular, qué asuntos les gustaría discutir y qué contenido les gustaría aprender. Dentro de las más amplias fronteras programáticas lo que es relevante y significativo lo decide el estudiante y debe ser descubierto por él mismo.</p> <p>Principio 3: El aprendizaje (cambio de conducta) es una consecuencia de la experiencia.</p> <p>La gente se vuelve responsable cuando ellos realmente han asumido la responsabilidad. Se vuelven independientes cuando han experimentado una conducta independiente, se vuelven capaces cuando han experimentado el éxito, se empiezan a sentir importantes cuando son importantes</p>
---	---

de percepción. Las personas olvidan la mayor parte del contenido que se les "enseña" y solo retienen el contenido que usan en su trabajo o contenido que es relevante para ellos personalmente.

Principio 4: El aprendizaje es un proceso cooperativo y colaborador. La cooperación motiva el aprendizaje - "Dos cabezas piensan mejor que una." La gente disfruta funcionar de forma independiente pero también disfruta la interdependencia. El proceso interactivo aparece para "rascar y arañar" la curiosidad, el potencial y la creatividad de la gente. Los acercamientos cooperativos son capacitadores. A través de estos acercamientos, la gente aprende a definir metas, a planear, a interactuar y a tratar de agrupar arreglos en la solución de problemas. Paradójicamente, conforme la gente se involucra más en los acercamientos colaboradores de grupo, ellos desarrollan un sentido más firme de su propia identificación.

Empiezan a comprender que ellos cuentan, que tienen algo que dar y aprender. Los problemas que se identifican delinear a través de la interacción cooperativa aparecen a retar y llevar a la gente a producir soluciones creativas y a volverse personas más creativas.

para alguien, se sienten queridos cuando alguien los quiere.

La gente no cambia su conducta solamente porque alguien les dice que la cambien o les dice cómo hacerlo. Para un aprendizaje efectivo, dar información no es suficiente; i. e. la gente se vuelve responsable e independiente no porque otra gente les diga que tienen que ser responsables e independientes sino porque han experimentado la responsabilidad e independencia auténticas.

Principio 5: El aprendizaje es un proceso evolutivo.

El cambio conductual requiere tiempo y paciencia. El aprendizaje no es un proceso revolucionario. Cuando se demandan cambios rápidos de conducta, a menudo recurrimos a procedimientos altamente estructurados a través de los cuales tratamos de imponer el aprendizaje. Es dudoso si este aprendizaje es duradero y significativo para el estudiante. Implícito en todos los principios y condiciones para aprender es un modelo evolucionado de aprendizaje. Las situaciones de aprendizaje caracterizadas por una libre y abierta comunicación, confrontación, aceptación, respeto, el derecho a cometer errores, auto-revelación, cooperación y colaboración, ambigüedad, evaluación compartida, involucramiento activo y personal, no ser amenazado y confianza en sí mismo, son evolucionadas por naturaleza.

Principio 6: Algunas veces, el aprendizaje es un proceso doloroso.

El cambio conductual a menudo requiere renunciar a las formas antiguas y cómodas de creer, pensar y valorar. No es fácil dejar formas familiares de hacer las cosas y de incorporar una conducta nueva. A menudo, es incómodo "completamente" compartir las ideas de uno bajo el microscopio de un grupo, y genuinamente confrontar a otras personas. Si va a haber crecimiento, a

<p>Principio 7: Uno de los recursos más ricos para aprender es el estudiante. En estos días y época, cuando tanto énfasis se pone sobre los medios de instrucción, libros y oradores como recursos para el aprendizaje, tendemos a olvidar, quizás la fuente más rica de todas - el estudiante. Cada persona tiene una acumulación de experiencias, ideas, sentimientos, y actitudes que comprenden una rica vena de material para solucionar problemas y para el aprendizaje. Muchas veces, esta vena difícilmente se toca. Situaciones que capacitan a las personas a abrirse a sí mismos, a tomar de su propia colección de información y a compartir su información en una interacción cooperativa con otros maximiza el aprendizaje.</p> <p>Principio 8: El proceso de aprendizaje es tanto emocional como intelectual.</p> <p>El estado total del alumno afecta el aprendizaje. Las personas son seres con sentimientos, así como también son seres pensantes, y cuando sus sentimientos y pensamientos están en armonía, se maximiza el aprendizaje. Para crear las condiciones óptimas en un grupo para que se dé el aprendizaje, la gente debe tener un propósito.</p> <p>Sin importar cuál es el propósito de grupo, este no se puede lograr de formar efectiva cuando otras cosas se interponen en el camino. Si el propósito de grupo es diseñar y realizar alguna tarea, no se alcanzará de forma óptima si la gente en el grupo está peleando y</p>	<p>menudo, el dolor es necesario. Sin embargo, al dolor de separarse de lo viejo y cómodo le sigue generalmente la apreciación y el placer de descubrir una idea que se desarrolla o el cambio mismo.</p> <p>Si el propósito de grupo es discutir asuntos y problemas actuales en cualquier campo con razón y honestidad, entonces no se logrará si la gente tiene miedo de comunicarse abiertamente. Las barreras a la comunicación existen en las personas y antes de que podamos desarrollar el "tema oficial" necesitamos trabajar con los problemas de las personas que existen dentro del grupo. Se puede decir que, dentro de un grupo, sin importar los problemas que existan, hay suficiente capacidad intelectual intacta en el grupo para que los integrantes del grupo puedan adquirir información y habilidades. Sin embargo, para maximizar la adquisición y la internalización de ideas, parece razonable que primero se deberían de tratar los problemas de la gente</p> <p>Principio 9: El proceso de resolver problemas y aprender, es único e individual. Cada persona tiene su propio y único estilo de aprendizaje y de solucionar problemas. Algunos estilos personales de aprendizaje y de solución de problemas son altamente efectivos, otros estilos no son tan efectivos, y aún otros pueden no ser efectivos. Necesitamos ayudar a la gente para que defina y haga explícito, para ellos mismos, los acercamientos generalmente se usan para que se vuelvan más efectivos en solucionar problemas y en aprender. Cuando la gente se vuelve más consciente de cómo aprenden y cómo solucionan problemas y se expone más a modelos alternativos que otras personas usan, ellos pueden refinar y modificar sus estilos personales, así que los</p>
---	---

trabajando en contra de los otros.

CONDICIONES QUE FACILITAN EL APRENDIZAJE

Condición 1: El aprendizaje se facilita dentro de un ambiente que motiva a que las personas estén activas.

El proceso de aprendizaje prospera cuando hay menos dominio y habla de parte del maestro (líder de grupo) y más fe en que la gente puede encontrar alternativas y soluciones que los satisfacen. Escuchar a la gente y permitirles usar al maestro (líder de grupo) y al grupo como recurso y a un consejo, facilita la exploración activa de ideas y posibles soluciones a problemas. Las personas no son receptores pasivos y reactivos en los que se puedan verter los valores "correctos", las respuestas "correctas" y las formas "correctas" de pensar. Las personas son seres activos y creativos que necesitan la oportunidad para determinar metas, asuntos para discutir y los medios para evaluarse a sí mismos. Aprenden cuando se sienten parte de lo que está sucediendo - cuando se involucran personalmente. El aprendizaje no se vierte en las personas, el aprendizaje emerge de las personas.

Condición 3: El aprendizaje se facilita dentro de un ambiente que enfatiza

pueden usar más efectivamente.

Condición 2: El aprendizaje se facilita dentro de un ambiente que promueve y facilita el descubrimiento individual del sentido personal de las ideas.

Esto significa que el maestro (líder de grupo), más que dirigir o manipular a las personas, les ayuda a descubrir el sentido personal de las ideas y eventos para ellos. El líder crea una situación en la que la gente es más libre de expresar sus necesidades a ellos. El aprendizaje se vuelve una actividad en la que las necesidades de la persona y del grupo se consideran al decidir qué asuntos se explorarán y qué materias serán.

No importa qué tan permisiva o no estructurada pueda ser una actividad, hay metas implícitas en la actividad misma - un líder de grupo (maestro) nunca está sin una meta. El aprendizaje ocurre cuando las metas del líder acomodan, facilitan y motivan el descubrimiento individual de metas personales y el sentido personal en los eventos. El arte de ayudar a la gente a cambiar su conducta requiere el desarrollo de metas que proporcionen suficiente espacio para que la gente explore e internalice una conducta satisfactoria y un crecimiento que lo produzcan ellos mismos.

la naturaleza personal y subjetiva de aprender.

En tal situación, cada individuo tiene el sentimiento que las ideas, sentimientos y perspectivas tienen valor y significado. La gente necesita desarrollar una consciencia de que todo lo que hay para aprender no es algo externo a ellos mismos. Desarrollan tal consciencia cuando sienten que sus propias contribuciones y sus valores como personas son apreciadas genuinamente.

Condición 4: El aprendizaje se facilita dentro de un ambiente en el que ser diferente está bien y es deseable.

Las situaciones que enfatizan “una respuesta correcta,” “la solución mágica,” o la “forma correcta” de actuar o pensar, o de conducirse, estrechan y limitan la exploración e inhiben el descubrimiento. Si la gente se mira a sí misma o a otros y a ideas abiertas y razonables, entonces ellos deben tener la oportunidad de expresar sus opiniones sin importar qué tan diferentes pueden ser. Esto invita a un ambiente en el que las ideas diferentes puedan (pero no necesariamente) aceptarse. La diferencia en las ideas se debe aceptar si también se aceptarán las diferencias en las personas.

Condición 7: El aprendizaje se facilita dentro de un ambiente en la que la evaluación es un proceso cooperativo con énfasis en la auto-evaluación.

Si el aprendizaje es un proceso personal, entonces la gente necesita la oportunidad para formular el criterio para medir su progreso. El criterio que establece el maestro

Condición 5: El aprendizaje se facilita dentro de un ambiente que consistentemente reconoce el derecho de las personas a cometer errores.

Donde no se permiten errores, la libertad y la voluntad de la gente para hacer elecciones está limitada severamente. El crecimiento y el cambio se facilitan cuando el error se acepta como una parte natural del proceso de aprendizaje. El proceso de aprendizaje requiere el reto de experiencias nuevas y diferentes e intentar lo desconocido, y, por lo tanto, necesariamente se involucra el cometer errores. A fin de que la gente aprenda, necesitan la oportunidad de explorar nuevas situaciones e ideas sin ser penalizados o castigados por errores que son integrales a la actividad de aprendizaje. El maestro (líder de grupo) que siente y actúa en la necesidad de ser siempre correcto crea una condición limitante y amenazante para el aprendizaje.

Condición 6: El aprendizaje se facilita dentro de un ambiente que tolera la ambigüedad.

En un ambiente rígido y defensivo, la gente siente que no puede tomar tiempo para considerar muchas soluciones, se siente altamente incómodos sin respuestas, y sienten que hay más preocupación por la respuesta “correcta” que por las buenas respuestas. La exploración abierta y sin temores de soluciones requiere tiempo para explorar muchas alternativas y tiempo para proceder sin sentir presiones para respuestas inmediatas y próximas.

manera exacta y realista. Esto se logra de la mejor forma por medio la evaluación personal y grupal.

Condición 8: El aprendizaje se facilita dentro de un ambiente que motiva la apertura de la

(líder de grupo) es mayormente artificial e irrelevante para las personas en el grupo. Generalmente, el cambio conductual y el crecimiento se miden por el grado al que la gente puede replicar lo que otros han tratado de inculcarles como si alimentaran a alguien a cucharadas. Es obvio que cualquiera puede jugar el juego de “darle al maestro lo que el maestro quiere.” Una evaluación más viable y significativa ocurre cuando la gente es libre de examinarse a sí mismos y a los roles que juegan con otras personas. La auto-evaluación y la evaluación de pares capacita a las personas a que realmente juzguen cuánto han aprendido y crecido. Por medio de grabaciones de audio o video de su conducta, las personas se pueden ver a sí mismas en el proceso de aprendizaje. Tales grabaciones proporcionan una evidencia tangible y concreta del progreso y proporcionan una fuente rica de material para el grupo para su aprendizaje. Nuevas ideas evolucionan cuando la gente se ve a sí misma de la forma cómo es realmente. Para que el aprendizaje ocurra, las personas en el grupo necesitan verse así mismas de.

Condición 9: El aprendizaje se facilita dentro de un ambiente en la que se motiva a que las personas confíen en sí mismas, así como en fuentes externas.

Se vuelven menos dependientes de la autoridad cuando pueden abrirse y cuando siente que quienes son, es un recurso valioso para aprender. Es importante que la gente sienta que tienen algo que traer a la situación de aprendizaje en vez de sentir que

persona en lugar de ocultarla.

La solución de problemas y el aprendizaje requieren que los sentimientos, actitudes, ideas, preguntas y preocupaciones personales salgan abiertamente a la luz y se examinen. Al grado de que una idea, un pensamiento, un sentimiento o una actitud relacionadas al tema del momento se guarda y solo se expresa abiertamente -al grado que los procesos de aprendizaje y descubrimiento son inhibidos. La gente necesita sentir que pueden intentar algo y equivocarse si es necesario sin que tengan que ser humillados, avergonzados o discriminados como personas. La apertura del yo ocurre en un ambiente libre de amenazas psicológicas. La gente puede involucrarse totalmente y abiertamente en el

proceso de aprendizaje colaborativo e interactivo cuando saben que no importa lo que digan o expresen, no resultará en un castigo psicológico o en penalizaciones.

Las confrontaciones y diferencias de opinión se convierten en fuerzas constructivas en un grupo en el que la gente experimenta que son respetados como personas. Un ambiente seguro no necesita excluir confrontaciones personales que a menudo son catalíticos efectivos para el aprendizaje.

todo lo que aprendan significa la adquisición de hechos y conocimientos de algún agente externo para usar en algún momento en el futuro. La gente aprende cuando empiezan a verse a sí mismos como la fuente de ideas y alternativas para problemas. El aprendizaje se facilita cuando la gente empieza a traer ideas de ellos mismos y de otros en vez de depender del maestro (líder de grupo).

Condición 10: El aprendizaje se facilita dentro de un ambiente en la que las personas se sienten respetadas.

En un grupo donde se coloca un alto valor a la individualidad de los integrantes y en las relaciones que existen dentro del grupo, la gente aprende que alguien se preocupa por ellos. Una expresión genuina de cuidado por parte del maestro (líder) y un clima emocional cálido genera un ambiente de seguridad en la que la gente puede explorar ideas y encontrar genuinamente a otras personas sin amenazas.

Condición 12: El aprendizaje se facilita dentro de un ambiente que permite la confrontación.

Con la comunicación libre y abierta, con un ambiente que no es amenazante psicológicamente, el yo único de cada persona se expresa. Es inevitable que, en tal situación, las personas confrontarán a las personas, las ideas retarán ideas. Las confrontaciones facilitan el aprendizaje. Proporcionan oportunidades a la gente para que tengan sus ideas y ellos mismos vean y prueben desde el marco de otras personas o el grupo. Nadie aprende aislado de otras personas. Los

Condición 11: El aprendizaje se facilita dentro de un ambiente en la que las personas se sienten aceptadas.

La gente es libre de cambiar cuando siente que los cambios no les son impuestos. Es paradójico, pero entre más tratamos de cambiar a la gente, la gente se vuelve más resistente al cambio. La gente debe ser antes de que pueda convertirse. Aceptar a la gente significa que permitimos que la gente conserve sus valores y que sean ellos mismos. Cuando no tienen que defenderse a ellos mismos o a sus valores, entonces ellos son libres de mirarse a sí mismos, y a sus valores, y cambiar. Una insistencia en el cambio contiene una nota implícita de rechazo. En efecto, le decimos a la gente -No puedo aceptarte cómo eres; debes cambiar. La gente necesita sentir que tiene una opción- cambiar o no cambiar. Ellos desarrollan este sentimiento cuando experimentan que son aceptados por ser quienes son. Cuando la gente y sus valores son atacados, es natural que se defiendan. La gente que está ocupada defendiéndose no está libre para aprender.

cambios de conducta y las ideas se refinan y modifican sobre la base de la retroalimentación que uno recibe de otras personas. La confrontación es un terreno de ensayo que capacita a las ideas para que surjan y a la gente para que cambie.

Gerald Pine es Profesor Asociado de Educación, Universidad de New Hampshire.

Peter J. Horne es Asociado de Personal, New England Centro de Educación Continua, Durham, New Hampshire.

Impreso con permiso del Editor de Adult Leadership (Liderazgo Adulto) para el seminario: The Dynamics of Management Education (Las Dinámicas del Manejo de la Educación de Administración).

CURSO: Instructor Facilitador M-410

UNIDAD: 10 - Desarrollo del Esquema de la Presentación

TIEMPO: 30 minutos

Objetivos

Al terminar la unidad, el alumno será capaz de:

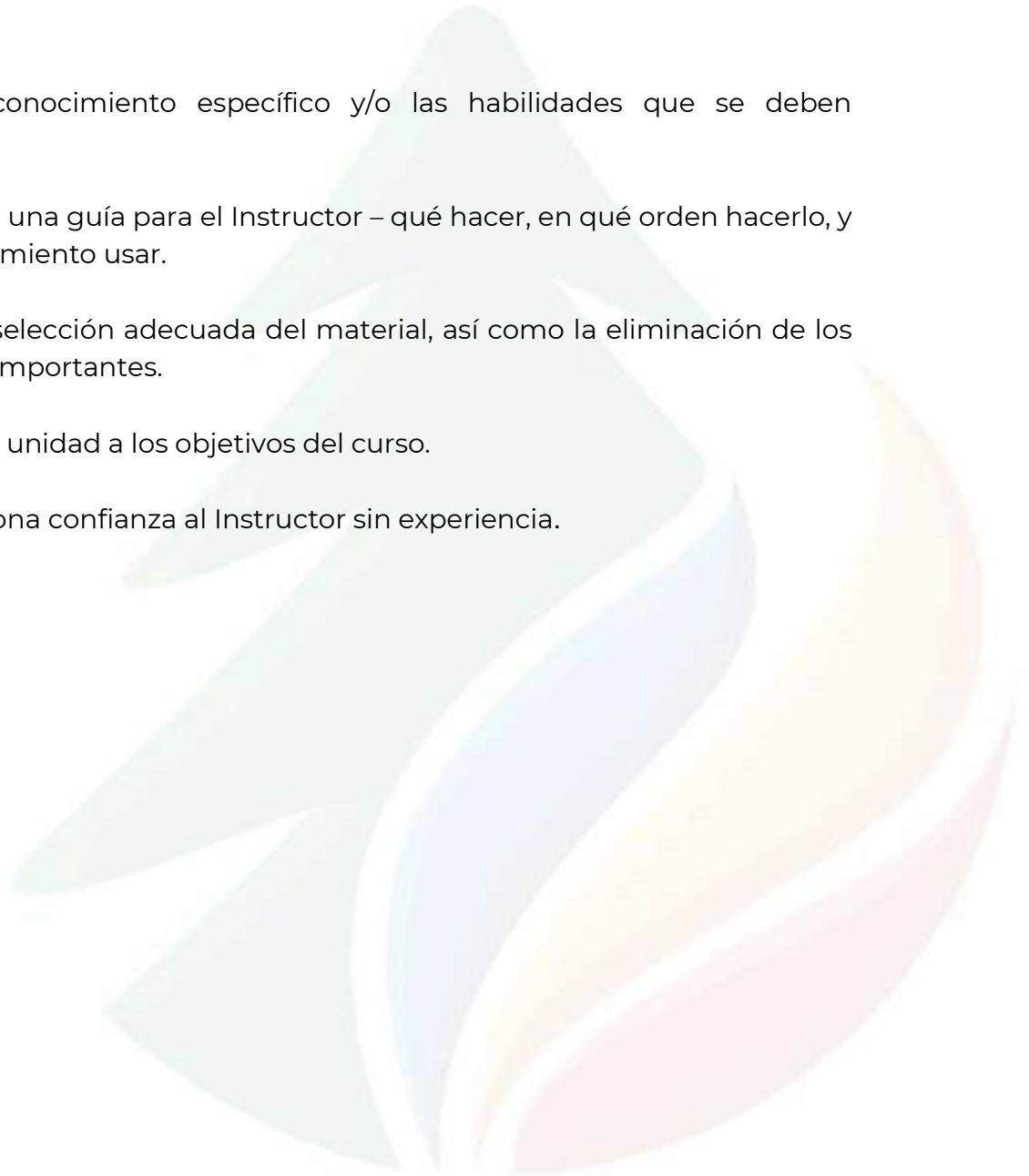
1. Discutir acerca de los beneficios de usar un esquema de la presentación.
2. Comentar acerca de los ocho elementos de un esquema de la presentación.

. LOS BENEFICIOS DE UN CONTENIDO DE LA PRESENTACIÓN

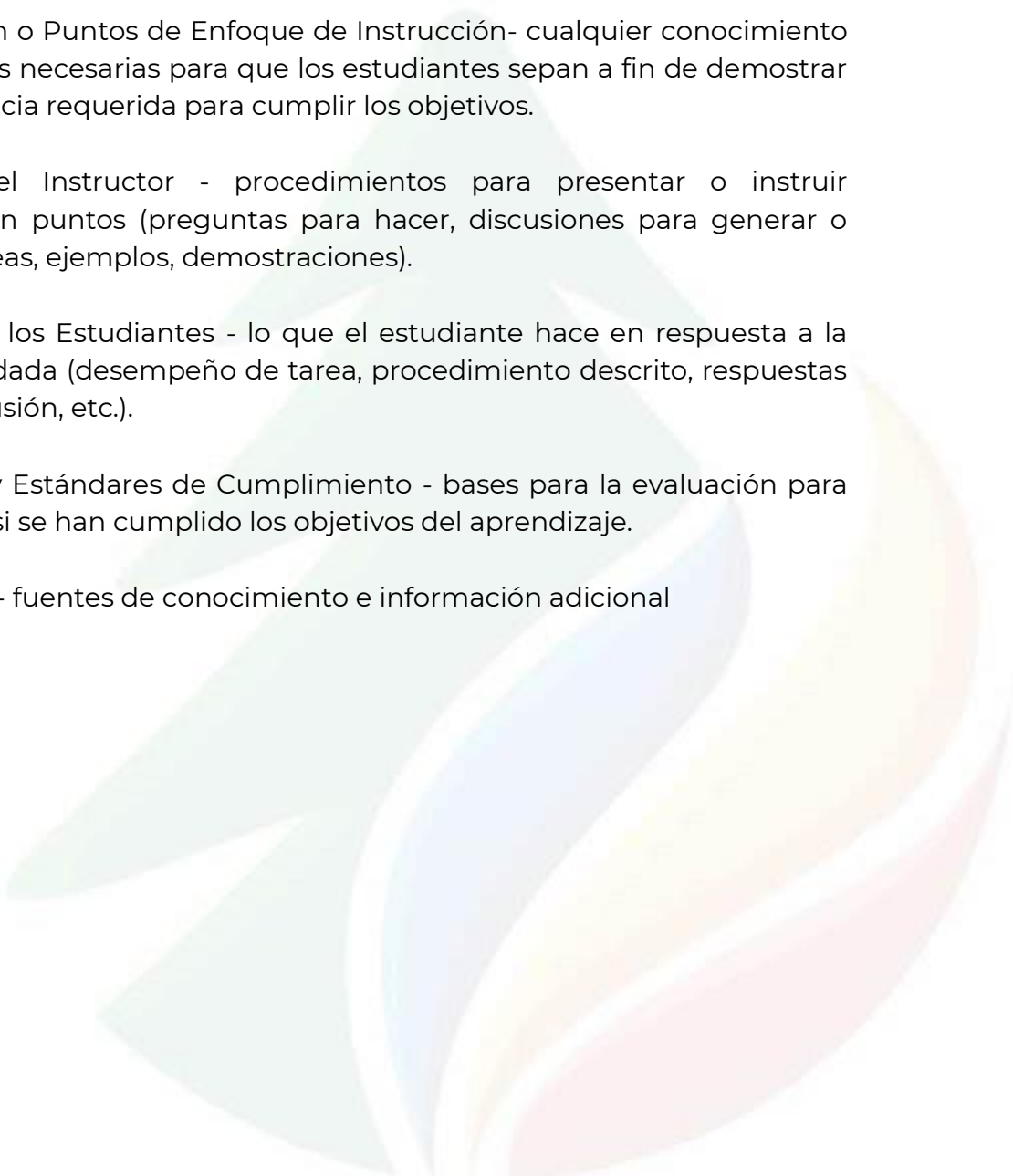
Un contenido es una forma sistemática de organizar contenidos para una presentación. Desarrollar un contenido que ayude a asegurar la entrega de su mensaje en una forma lógica que será fácilmente comprensible por su audiencia. Como sucede con los objetivos escritos, los contenidos tienen una aplicación más allá de solo dar cursos NWCG.

Los beneficios de usar un contenido de la presentación incluyen:

- Define el conocimiento específico y/o las habilidades que se deben enseñar.
- Actúa como una guía para el Instructor – qué hacer, en qué orden hacerlo, y qué procedimiento usar.
- Asegura la selección adecuada del material, así como la eliminación de los detalles no importantes.
- Relaciona la unidad a los objetivos del curso.
- Le proporciona confianza al Instructor sin experiencia.



II. LOS OCHO ELEMENTOS DE UN ESQUEMA DE PRESENTACIÓN

- Objetivo(s) - lo que se espera que los estudiantes demuestren o sepan y lo que se aprenderá.
 - Horario - un periodo de tiempo que permite una introducción, la presentación misma (lectura, demostración, acomodo de grupos, etc.), evaluación de desempeño y revisión del objetivo(s).
 - Materiales y Equipo - Incluye el equipo de instrucción que se necesitará para hacer su presentación (proyector y computadora, rotafolio, etc.) y cualquier equipo (accesorios, entregables, etc.) que planea usar como parte de su presentación.
 - Presentación o Puntos de Enfoque de Instrucción- cualquier conocimiento o habilidades necesarias para que los estudiantes sepan a fin de demostrar la competencia requerida para cumplir los objetivos.
 - Acciones del Instructor - procedimientos para presentar o instruir enfocados en puntos (preguntas para hacer, discusiones para generar o lluvias de ideas, ejemplos, demostraciones).
 - Acciones de los Estudiantes - lo que el estudiante hace en respuesta a la instrucción dada (desempeño de tarea, procedimiento descrito, respuestas en una discusión, etc.).
 - Evaluación y Estándares de Cumplimiento - bases para la evaluación para determinar si se han cumplido los objetivos del aprendizaje.
 - Referencias - fuentes de conocimiento e información adicional
- 

EJEMPLO FORMATO DE CONTENIDO DE PRESENTACIÓN

Objetivo (s):

Horario:

Materiales y Equipo:

Puntos de Presentación o Focos de Instrucción:

Acciones del Instructor:

Acciones de los Estudiantes:

Evaluación y Cumplimiento de Estándares:

Referencias



EJEMPLO DE FORMATO DE CONTENIDO DE PRESENTACIÓN

Objetivo (s):

- Demostrar cómo, de forma segura, cambiar un foco fundido en 5 minutos de tiempo máximo.

Horario:

- 2 minutos - introducción de instructor y presentación del objetivo.
- 5 minutos - presentación del instructor (lectura, demostración).
- 3 minutos - desempeño del estudiante (evaluación de estándares de cumplimiento).
- 2 minutos - revisión del objetivo y preguntas.
- Total: 12 minutos

Materiales y Equipo:

- Escalera, foco bueno y foco malo, socket de foco.

Presentación o Puntos de Enfoque de Instrucción:

- Uso seguro de la escalera.
- Conocimiento de la electricidad (interruptor de circuito).
- Potencia(watts) adecuadas.
- Colocar el foco en la posición correcta.

Acciones del Instructor:

- Demostrar el reconocimiento de un foco malo.
- Dar ejemplos de una escalera colocada en buena posición vs. mala posición.
- Discutir acerca de la potencia adecuada (consecuencias).
- Demostrar el manejo correcto de un foco.

Acciones de los Estudiantes:

- Subir en la escalera de forma correcta.
- Seleccionar la potencia correcta.
- Instalar el foco de forma correcta.

Evaluación y Estándares de Cumplimiento:

- Cambiar de forma exitosa el foco sin sufrir heridas dentro de un límite de 5 minutos.

Referencias:

- Manual para mejorar la casa.
- Instrucciones del fabricante del product

UNIDAD: 11 - Dinámica del Grupo

Objetivos

Al terminar la unidad, el alumno será capaz de:

- 1.Describir las cinco etapas del desarrollo de grupo.
- 2.Comentar acerca de cómo los estilos de personalidad influyen en la dinámica del grupo.

I. ETAPAS DEL DESARROLLO DEL GRUPO

- Amable
- Por qué estamos aquí
- Puja por el poder
- Constructiva
- Equipo

II. INFLUENCIAS EN LAS DINÁMICAS DEL GRUPO

Si usted es Instructor y tiene gente con diferentes estilos de aprendizaje en la clase, ¿cómo podría esto afectar la forma en que facilita el curso?

Lo que motiva a la gente es muy diferente debido a la forma en que la gente procesa las cosas. Algunas personas son lineales, otras son visuales y algunas otras son kinestésicas.

Canales de Mediación

- Secuencial Concreto (SC)
-
- Secuencial Abstracto (SA)
- Aleatorio Abstracto (AA)
- Aleatorio Concreto (AC)

LA ESCALERA DE COG, Un Modelo de Desarrollo de Grupo”

Introducción

El Modelo de la Escalera de Cog consiste en cinco pasos del desarrollo de grupo.

El primer paso se llama la fase amable. En esta fase los integrantes del grupo se están conociendo, compartiendo valores y estableciendo las bases para una estructura de grupo. Los integrantes del grupo necesitan agradecer a los otros.

El segundo paso es por qué estamos aquí. Durante esta fase los integrantes del grupo definen los objetivos y metas del grupo.

El tercer paso consiste en la lucha por el poder. En este paso de la escalera hacia la madurez, los integrantes del grupo intentan influir en las ideas, valores u opiniones del otro. Esta fase se caracteriza por la competencia por la atención, reconocimiento e influencia.

El cuarto paso es cooperativo - la fase constructiva. En esta fase los integrantes del grupo tienen una mente abierta, escuchan activamente y aceptan el hecho de que otros tienen un derecho a diferentes sistemas de valores. A esta fase también se le podría referir como la fase de “acción de equipo.”

El paso quinto y final es uno de unidad, altos espíritu, aceptación mutua, y alta cohesión. Es la fase de Espíritu.

Paso 1 - Amable

El elemento inicial en la agenda de cada grupo es el de conocerse, ya sea que el líder del grupo permita tiempo para esto o no. Generalmente, un grupo empezará con los integrantes presentándose ellos mismos. Se proporcionan gafetes con sus nombres a los integrantes de otros grupos para ayudar en el proceso de “llegar a conocerse.” La conversación amable incluye compartir información que ayuda a los integrantes del grupo a anticipar las futuras respuestas de cada uno a las actividades del grupo.

Durante esta fase, algunos integrantes del grupo dependen de estereotipos para ayudar a caracterizar a los otros integrantes. Un grupo establece una base emocional para la futura estructura del grupo. Se forman grupos que se volverán importantes en las fases posteriores. Los elementos en las agendas escondidas de los integrantes del grupo permanecen escondidos y usualmente no afectan la conducta en este momento. La necesidad de la aceptación del grupo es fuerte.

La necesidad de la identidad de grupo es baja o completamente ausente. Los integrantes del grupo participan activamente, aunque de forma desigual, y usualmente están de acuerdo que conocerse es importante para el grupo. El conflicto usualmente está ausente en esta fase.

Reglas de conducta

Las reglas de conducta parecen ser el mantener las ideas simples; decir cosas aceptables; evitar la controversia; evitar temas serios; Si se comparten sentimientos, mantener la retroalimentación al mínimo; evitar divulgaciones. Los ejercicios no verbales son lo mejor para acelerar la fase amable. Al eliminar las palabras, los integrantes del grupo solo responden a conducta no verbal. En cambio, cuando la conversación y los gestos corporales transmiten señales de conflicto, los integrantes del grupo deben gastar tiempo para discernir las señales del ruido.

Paso 2 - Por Qué Estamos Aquí

Cuando el grupo está listo para crecer más allá de la fase amable, generalmente entra la fase de por qué estamos aquí. Los integrantes del grupo quieren conocer las metas y objetivos del grupo.

Algunos integrantes demandan una agenda escrita. Una rama de ciencia administrativa (manejo por objetivos) se enfoca en este paso de las necesidades del grupo para pasar más tiempo en esta fase que en un grupo de crecimiento personal. Por ejemplo, mientras los grupos usualmente discutirán el establecer un propósito, pero no estarán de acuerdo con uno, un equipo encuentra que el acuerdo en metas es esencial para el éxito del grupo.

Sub-grupos

En la segunda fase los sub-grupos empiezan a ejercer influencia. Los sub-grupos crecen y se fusionan conforme los integrantes del sub-grupo encuentran un propósito común. Los elementos escondidos en la agenda empiezan a sentirse conforme los integrantes del grupo tratan de verbalizar los objetivos del grupo de la forma más satisfactoria para ellos. La identidad en un grupo aún es baja. La necesidad de la aprobación del grupo declina de lo que era en la fase amable conforme los integrantes del grupo empiezan a tomar riesgos y a mostrar compromiso. Usualmente hay una participación activa de todos los integrantes.

En un grupo, es común que los participantes busquen al entrenador para que les proporcione una meta grupal. La estructura parece evolucionar en esta fase.

El tiempo en esta fase varía ampliamente. Algunos grupos lo omiten completamente mientras la minoría de los grupos le dan la mayor del tiempo asignado. Mucho depende de la tarea que se debe completar. Lo más fácil de definir los objetivos, lo más rápido es acordar los objetivos por el grupo. Cuando el propósito viene de afuera del grupo, los integrantes lo discutirán para poder alcanzar el entendimiento y construir un compromiso. El grupo también necesita conocer que el propósito acordado es importante.

Paso 3 - Lucha por el Poder

El tercer paso del modelo, lucha por el poder, se caracteriza por la competencia.

En esta fase los integrantes del grupo tratan de racionalizar su propia posición y convencen al grupo que actúen de la forma que consideren que es apropiada. Otros integrantes se cierran y se les acusa de no escuchar. El conflicto en el grupo se eleva a un nivel más alto que en cualquier otra fase del crecimiento de grupo. Una lucha por el liderazgo ocurre lo que involucra una participación activa de todos los subgrupos. Los intentos típicos de resolver esta pelea incluyen el votar, compromiso y el buscar la intermediación de un grupo externo. El grupo no siente un espíritu de equipo fuerte durante esta fase. Por el contrario, algunos integrantes se pueden sentir muy incómodos cuando la hostilidad latente se expresa. Algunos integrantes del grupo, que de forma voluntaria contribuyeron en las etapas iniciales, permanecen completamente en silencio en la fase de la lucha por el poder. Otros integrantes se deleitan por la oportunidad de competir y tratan de dominar al grupo. En los grupos, a estos integrantes se les acusa de ser “intimidadores”.

Los sub-grupos representan la mayor importancia en esta fase. Por medio de los sub-grupos, los integrantes del grupo encuentran que pueden ejercer más poder.

Los elementos escondidos de la agenda provocan un cambio de conducta. Los integrantes que fácilmente ocultan sus agendas escondidas en las etapas iniciales ahora encuentran que otros integrantes se vuelven conscientes de estos elementos escondidos.

En grupos, la retroalimentación en esta fase resulta punzante. La revelación se intenta de forma cuidadosa. La necesidad de la aprobación del grupo declinó debajo del nivel en que se encontraba en la fase 2. Los integrantes del grupo están dispuestos a ponerse en situaciones complicadas y se arriesgan a recibir la censura del grupo. En todos los grupos, las sugerencias creativas fracasan porque el grupo siente que el autor quiere el crédito (poder) por la sugerencia.

El grupo aún no construye una identidad en esta fase. El rango de participación por los integrantes del grupo es el más amplio en esta fase. Esto es, hay una diferencia más grande entre el tiempo de habla del integrante que habla menos con el tiempo de habla del integrante que habla más en esta fase más que en cualquier otra.

Programa de Manejo del Fuego

La necesidad de una estructura es fuerte. En grupos el contenido durante esta fase puede bien ser si se elige rotar la posición del presidente, un secretario que registre o a un líder de grupo. Este proceso es, en realidad, una lucha por el poder.

Los roles son importantes en la actividad de la tercera fase. Los roles de la construcción del grupo y del mantenimiento son los más importantes. El armonizador, el comprometedor, el cuidador y el seguidor tratan de mantener un balance aceptable entre las necesidades individuales de los integrantes del grupo y las necesidades del grupo. El armonizador busca reducir el nivel de conflicto para contrarrestar la tendencia de que el agresor levantará los niveles de conflicto.

Algunos grupos nunca maduran después de esta fase. Sin embargo, ellos pueden cumplir su tarea, aunque la información indica que las soluciones que surgen de la actividad de la tercera fase no son soluciones óptimas; ellos nunca satisfacen a todos los integrantes del grupo y, lo mejor, son productos de compromiso.

Paso 4 - Constructivo

El poder de la tercera fase (lucha por el poder) hacia la cuarta fase (constructivo) se caracteriza por una actitud de cambio. Los integrantes del grupo renuncian a su intento para controlar y substituir una actitud de escucha activo.

En la fase constructiva, los integrantes del grupo están dispuestos a cambiar sus ideas preconcebidas u opiniones tomando como base los hechos presentados por otros integrantes. Las personas activamente hacen preguntas mutuamente. Se empieza a construir un espíritu de equipo. Los sub-grupos se empiezan a disolver. El progreso real hacia las metas del grupo se vuelve evidente. Se comparte el liderazgo. La identidad del grupo empieza a ser importante para los integrantes del grupo. El rango de participación por los integrantes se estrecha. Cuando surge el conflicto se le trata como un problema común más que una batalla de ganar-perder. En este punto en el crecimiento del grupo, puede ser difícil integrar a un nuevo integrante. Debido a la disposición de los integrantes del grupo a escuchar y a cambiar, un grupo en esta fase, a menudo, usa el talento de cualquier persona que pueda contribuir de forma efectiva. La creatividad práctica puede ser alta porque el grupo está dispuesto a aceptar sugerencias creativas. Es más, el grupo pide sugerencias creativas, se escuchan, se cuestionan, se responden y, si son apropiadas, se realizan.

Dependiendo de los talentos de los integrantes del grupo y de los problemas que se tienen que solucionar, una solución o decisión óptima - casi siempre mejor que cualquiera presentada por un solo integrante del grupo - puede resultar de la

cuarta fase de interacción. Por esta razón algunas empresas están tratando de organizar la actividad de grupo en “equipo.”

Cualquier ejercicio que mejora los valores básicos de la cooperación del grupo son apropiados para grupos en esta fase como aquellos basados en el compartir, ayudar, escuchar, anticipar las necesidades del grupo, cuestionar y construir. Los ejercicios competitivos en este punto tienden a interrumpir el crecimiento del grupo, conforme aplican una suave presión para regresar a la fase 3 (lucha por el poder).

Los líderes del grupo pueden ser más efectivos en esta fase al hacer preguntas constructivas, resumiendo y aclarando la forma de pensar del grupo, confiando en el grupo para alcanzar su potencial máximo, tratando de mezclarse dentro del grupo tanto como sea posible, y evitar de hacer cualquier comentario que tienda a recompensar o a castigar a otros integrantes del grupo. Un líder de grupo efectivo también será tolerante con las amplias habilidades de los integrantes del grupo que contribuyen al objetivo del grupo.

Paso 5 - Espíritu

El quinto y final paso del crecimiento del grupo es la fase de espíritu. Aquí el grupo siente una alta moral grupal y una intensa lealtad al grupo. Las relaciones entre las personas son enfáticas.

La necesidad de la aprobación grupal está ausente porque cada miembro del grupo aprueba todo lo de los otros y los acepta como individuos. Tanto la individualidad como la creatividad están en un nivel alto. El sentimiento general es que “no siempre estamos de acuerdo en todo, pero respetamos el punto de vista de cada quien y estamos de acuerdo en estar en desacuerdo.” Esto da como resultado una calidez no-posesiva y un sentimiento de libertad. Los sub-grupos están ausentes.

El grupo puede crear un símbolo de identidad. Los integrantes están participando tan uniformemente como lo puedan hacer alguna vez. La necesidad de una estructura depende de si el grupo es un grupo de acción o un grupo de aprendizaje; los grupos de aprendizaje no tienen necesidad de estructura si han evolucionado de esta fase.

En esta fase, el grupo está fuertemente “cerrado.” Si se introduce a un nuevo integrante, los sentimientos de compañerismo y espíritu se romperán, puesto que el grupo debe regresar a una fase más temprana y luego crecer otra vez hasta la fase de espíritu, llevando al nuevo integrante junto con el proceso.

Programa de Manejo del Fuego

Un grupo en esta fase continúa siendo constructivo y productivo. De hecho, tal grupo generalmente logra más de lo esperado o que se explica por los talentos aparentes de los integrantes del grupo.

Agendas escondidas

Aunque los elementos de la agenda escondida están presentes en esta fase, no parecen distraer el espíritu y de la lealtad del grupo. Tal vez los integrantes del grupo se han otorgado a sí mismos y a los otros el derecho a tener agendas escondidas solo de que es productivo hacerlo así para la persona y para el grupo. O, el nivel de confianza se puede haber levantado tanto que el grupo confía que cada miembro no hará mal uso de la lealtad del grupo. Para este momento, el grupo puede estar muy consciente de la agenda escondida de cada miembro y puede reconocer que no representan una amenaza.

Interrelaciones

Las razones que hacen que un grupo se mueva, o no se mueva, de una fase a otra varían. Por ejemplo, la transición de la fase 1 (amable) a la fase 2 (por qué estamos aquí) parece ocurrir cuando cualquier integrante del grupo lo desea. El integrante simplemente puede decir, “Bueno, ¿Qué hay en la agenda hoy?” y el grupo generalmente se moverá a la fase 2.

Se ha encontrado que la habilidad para escuchar es el rasgo humano más importante para ayudar a los grupos a moverse de la fase 3 (lucha por el poder) a la fase 4 (constructivo). En algunos casos, donde el grupo como un todo deseó relacionarse en la cuarta fase mientras varios integrantes se quedan enraizados en la fase 3, se ha observado que los grupos rechazan a estos integrantes.

Por otro lado, la transición de la fase 3 a la fase 4 puede ser permanentemente bloqueada por un integrante fuerte y competitivo o por un sub-grupo de un integrante.

La transición de la fase 4 (constructivo) a la fase 5 (espíritu), sin embargo, parece requerir un acuerdo unánime entre los integrantes del grupo.

La cohesión del grupo parece depender en cuán bien los integrantes del grupo se pueden relacionar en la misma fase al mismo tiempo. Un grupo pasará por las cinco fases solo mientras sus integrantes estén dispuestos a crecer. Cada integrante debe estar preparado para renunciar a algo en cada paso para moverse a la siguiente fase.

Programa de Manejo del Fuego

Para crecer de la fase 1 (amable) a la fase 2 (por qué estamos aquí), por ejemplo, cada integrante debe renunciar a la comodidad de los temas no amenazantes y arriesgar la posibilidad del conflicto.

En el movimiento de la fase 2 a la fase 3 (lucha por el poder), uno debe dejar de lado una discusión continua del propósito del grupo y comprometerse a un propósito con el que la persona puede no estar completamente de acuerdo. Además, existe el riesgo de ataques personales que se sabe ocurren en la fase 3.

Creer de la fase 3 a la fase 4 (constructivo) requiere que las personas dejen de defender sus propios puntos de vista y para arriesgar la posibilidad de estar equivocado. La fase 4 demanda algo de humildad.

El paso de la fase 4 a la fase 5 (espíritu) demanda que un integrante confíe en sí mismo y en los otros integrantes del grupo. Y confiar es arriesgar una falla de confianza.

Impreso con permiso de J. William Pfeiffer y John Jones, Eds, The 1994 Annual Handbook for Group Facilitators (El Manual Anual para los Facilitadores de Grupo 1994). San Diego, CA: University Associates, Inc. 1974.



En un grupo, es común que los participantes busquen al entrenador para que les proporcione una meta grupal. La estructura parece evolucionar en esta fase

UNA CARTA ABIERTA A UN EDUCADOR

PARTE II

Dr. Anthony Gregorc, Pd. D.

(<http://www.gregorc.com>)

Soy un pequeño ser humano que está a punto de entrar en tu mundo. Al hacerlo, sé que se me pedirá que acepte, adopte, ajuste, enfrente y aguante bajo circunstancias que yo no hice. Estas adaptaciones están bien, porque entiendo que su papel es dirigirme hacia conductas socialmente aceptables para que, como adulto, pueda contribuir a la sociedad en formas que se consideran significativas e importantes. Sin embargo, no estarán bien si usted o su sistema rompen mi espíritu y mi voluntad, tuercen mi pensamiento o doblan mi mente a lo largo del camino. Mejor explico a lo que me refiero.

Antes de que me coloque en su programa, déjeme decirle acerca de las formas en que pienso. Estas formas son naturales, y varían. Las usaré para examinar y evaluar sus actitudes y conductas. También las usaré para evaluar el currículo y las actividades que ponga frente a mí. Entender mi proceso de pensamiento es, por lo tanto, una llave para conocerme. Y, al conocerme y al comprenderme, puedo permitirme ser el producto de usted y de mí para que así ambos nos beneficiemos de nuestra relación.

Primero, Me gustaría que comprendiera cómo percibo el mundo. Estoy equipado, por así decirlo, con sentidos físicos que me permiten tomar y mentalmente registrar objetos en el mundo concreto y físico. Mis sentidos de vista, oler, tocar, probar y escuchar son canales de mediación a través de los cuales hago contacto con la gente y las cosas en el mundo exterior. Uso estos canales maravillosos como avenidas para aprender muchas cosas. Funcionan como mi umbral para el ambiente allá afuera.

También percibo el mundo a través de medios metafísicos que me permiten visualizar objetos mentalmente que no son visibles inmediatamente y ante mí. Hago esto a través de la razón, imaginación y memoria. Esta habilidad también me pone en contacto con mis emociones y me ayuda a tratar con todos mis pensamientos, sentimientos, motivaciones, deseos y conceptos interiores y subjetivos.

Programa de Manejo del Fuego

Comprenda que tengo ambas habilidades perceptuales. Ellas me abren el mundo de lo concreto y abstracto.

Segundo, quiero que comprenda cómo ordeno mi mundo estoy equipado para que de forma arbitraria acomode, sistematice, referencie y disponga de la información a través de mis habilidades de secuencia y de acomodar al azar.

Mi habilidad para poner en secuencia me permite tomar y organizar información en una forma lineal, paso por paso. Hace que sea preciso, progresivo y lógico. Mi habilidad de poner cosas al azar, por otro lado, me permite tomar y organizar [información] en una manera no lineal, galopante, múltiple y en parches.

Un pensamiento total puede llegar a mí sin que yo sepa cómo o por qué llegue a saberlo. Mi capacidad de poner cosas al azar también me lleva a hacer intuitivo, impulsivo y algunas veces terriblemente no convencional.

Comprenda que tengo estas dos habilidades para ordenar. Ellas me abren mundos de linealidad y no-linealidad, del tiempo y del no tiempo, y del orden dirigido y de la sincronización.

Estas habilidades perceptuales y de orden están en la raíz de cómo pienso y cómo piensa usted también. Cuando combina estas habilidades, aparecen canales específicos y claros para pensar. Pero déjeme describirle como me aparecen.

Mi Canal Concreto Secuencial Para Pensar

Mi Canal Concreto Secuencial (SC) me permite ser intuitivo, metódico y deliberado en mi pensamiento. Me proporciona poderes finamente afinados de los sentidos físicos. Me da una memoria fotográfica para la vista y el sonido, los que según me dicen, es tan importante para las condiciones escolares, incluyendo los exámenes.

Este canal me hace una persona práctica y con los pies en la tierra. Me hace que demande predictibilidad en mis compañeros seres humanos y en mis ambientes. Consecuentemente, no me gustan las sorpresas. Me presionan para validar todo y a todos a través de la experiencia personal. Eso hace que me motiva a jugar un papel de “el incrédulo Tomás” en relación a especulaciones, teorías, y promesas concretas.

Mi canal CS me urge a hacer creativo, pero no busco la originalidad dentro de mí. Buscar un prototipo de las ideas de alguien más. O, buscar una refinación o un duplicado del producto de otra persona, actividad o procedimiento. Estos son los que realmente hago mejor. Este canal incita convencionalidad de material, rituales, eficiencia, efectividad y economía no incita a tomar riesgos, ideas no convencionales o conductas atípicas.

Programa de Manejo del Fuego

Para facilitar el poder de este tipo de pensamiento, mis maestros a veces deben proveerme un ambiente tranquilo, ordenado, predecible y estable. Deben proporcionarme un currículo adecuado, procedimiento de uso funcionalmente dependiente y estar a cargo de sus salones. Respeto tales cosas. Los maestros también deben ser claros acerca de sus expectativas totales y, sobre todo, ser justos, porque me gusta ser recompensado propiamente por seguir órdenes, por hacer un buen trabajo y por mostrar una conducta correcta.

También me gusta mi trabajo escolar que se me presenta en una forma autoritativa y práctica. Las palabras que mi maestro usa deben describir gente, lugares y actividades sucintamente. Palabras sobre-detalladas (de dos dólares), metáforas, y licencias poéticas son confusas y un desperdicio para mi forma de pensar.

Mi canal CS me lleva a expertos en su campo de conocimiento. Me es repulsivo los amateurs y no expertos que se dicen ser profesionales. Me quiero sentar en la rodilla de un maestro y tomar su cerebro para que así pueda aprender y sea de servicio material a otros cuando crezca.

Mi Canal Abstracto Secuencial Para Pensar

Mi Canal Abstracto Secuencial (AS) me permite entrar al mundo abstracto de los pensamientos y de las construcciones mentales. Este es un mundo de palabras, signos y conceptos que tienen una correspondencia en el mundo concreto de la realidad.

Mi canal AS me proporciona el poder de tomar ideas principales, de separar el “trigo de la paja” y de hacer pinturas de palabras. Logro esto a través de palabras polisílabas y de adjetivos. Este canal me da el tipo de memoria que me capacita para reflejar nuestra historia pasada y usarla como una base para el futuro proyectado. La calidad de este canal agrega enfoque a la secuencia que mi mente necesita.

Mi cana AS permite que mis habilidades intelectuales se mejoren. Demanda que siempre sea lógico y use criterios juiciosos que son aceptables para la tradición o para el ambiente intelectual actual. También me proporciona facultades analíticas que me permiten mentalmente organizar contenidos, correlacionar y criticar ideas y tendencias. Mi canal Abstracto Secuencial me incita a considerar casi todo y en esta forma, a veces puedo parecer ausente o perdido en mis propios pensamientos.

El aspecto creativo de mi cana Abstracto Secuencial es visto a través de mi entusiasmo al descubrir nuevos hechos, pensamientos y conceptos. Estos a menudo son el resultado de mis extraordinarias habilidades de síntesis y

analíticas. Los productos creados, sin embargo, extienden la información presente; así que, por favor, no busque lo no-convencional en mí.

Mi canal AS demanda un trabajo incremental que no va más allá de los límites razonables de la propiedad o más allá de los hechos.

Para liberar el poder de este tipo de pensamiento, mis maestros deben proveerme con un ambiente ordenado y mentalmente estimulante. Se me debe permitir tener "tiempo para pensar" y un lugar para estar solo. Quiero un currículo intelectual, estimulante y, sobre todo, tiempo para discusiones, aclaraciones, comparaciones, una batalla de intelectos, y debates. Crezco con eso. Si me permitieran seleccionar cualquier maestro, seleccionaría profesores o maestros que se aseguren lo suficientemente de monitorear mi estudio auto determinado sin sentirme inadecuado.

El mundo es un área de juego natural para mi cualidad Abstracto Secuencial de pensamiento. Por lo tanto, los llamados, continuos para las bases y la practicidad de mis ideas son limitantes. Veo las palabras en nuestro idioma español como poderosas transportadoras de imágenes. Así que por favor comprenda que deseo que mis habilidades verbales sean recompensadas y mi conocimiento acumulado reconocido como un logro valioso y necesario. Quiero ser de servicio intelectual para otros cuando crezca.

Mi Canal Abstracto Aleatorio De Pensamiento

Mi Canal Abstracto Aleatorio (AA) me permite experimentar el hermoso mundo de los sentimientos, emociones, imaginación y espiritualidad. Este mundo es fluido. Es un mundo incesantemente activo que se mantiene en sus límites a través de los sentidos metafísicos, como la clarividencia y la clari-audiencia. Este canal me permite ganar armonía con el silencio de un bosque lluvioso, el enojo de un oleaje golpeante y la esencia de una flor delicada.

Mis cualidades Aleatoria Abstracto me permiten trascender el tiempo y el espacio y experimentar el todo. Sin embargo, demanda que juzgue todas mis experiencias, aun las educacionales, dentro y sobre mis propios términos y no sobre los criterios establecidos por otras personas, la sociedad, la cultura o la tradición. Entiendo que esta actitud me hace parecer místico, necio y egoísta, pero debo aprender y experimentar la vida en esta forma.

Este canal me proporciona la habilidad para absorber ideas completas, temas mayores, vibraciones sutiles, cambio de humores y motivos escondidos. No me permite simpatizar, enfatizar y sintonizar a los patrones de pensamiento y conducta de otros. Debido a mi profunda sensibilidad, mi espíritu puede ser alto

un minuto y estar deprimido al siguiente. Esto es algunas veces más difícil que lo pueda manejar que para las personas a mí alrededor.

Como una canal para la creatividad, búsqüeme para producir productos que representan e imitan la naturaleza humana y terrenal en toda su gloriosa belleza. Quiero y necesito expresar lo que siento dentro para que los seres humanos puedan aprender acerca de si mismos y acerca del mundo en el que viven. Así que, por favor no me busque si quiere nuevas tecnologías o que para que el nuevo conocimiento sea expresado verbalmente. Mis intereses no caen en esas áreas y además todavía estoy absorbiendo lo que estoy experimentando del "ahora".

El poder de mis procesos de pensamiento Abstracto Aleatorio se libera en salones que permiten libertad de movimiento, expresión de pensamiento y experiencia emocional. Las sutiles vibraciones de mi ambiente pueden afectar profundamente mi canal AA. El color, las variaciones y estrategias, trabajo básico, y las actitudes de mis maestros pueden tener tanto un efecto positivo como negativo en mi crecimiento y desarrollo.

Si se me permitiera escoger a mis maestros, escogería aquellos que asumen el papel de un guía y usan sus experiencias personales para relacionarse conmigo. Sin embargo, mi canal AA no es facilitado por un instructor liberal, todo vale, o totalmente liberal. Porque creo en la justicia para todos, respeto un maestro que reconoce y trata a los individuos de acuerdo a sus habilidades y potenciales. Necesito tener la sensibilidad y cuidado nutrido dentro de mí para que pueda ser de servicio humano para los otros cuando crezca.

Mi Canal Concreto Aleatorio De Pensamiento

Mi Canal Concreto Aleatorio me incita a vivir en el mundo concreto, pero no anclarme en él. Tú ves, el mundo físico sirve como mi base de lanzamiento personal para investigar los misterios que percibo que se esconden detrás del mundo objetivo.

Este canal proporciona un medio a través del cual mis habilidades naturales intuitivas se usan para ver dentro y más allá de los objetivos para tratar de identificar su naturaleza y, en algunas instancias otras posibilidades. Comprendo que mi conducta algunas veces es difícil para que los otros la entiendan. Siento que soy motivado por algo como un "descontento divino" creo que los adultos etiquetan este tipo de conducta en niños como erróneos cuando estamos bien, e insensatos cuando piensan que estamos mal.

Mi canal Concreto Aleatorio me incita a ser un pensador independiente y aventurado cuyos procesos mentales a menudo desafían sistemas lógicos convencionales. Puedo hacer saltos intuitivos sin poder revelar los pasos que use.

Programa de Manejo del Fuego

Esta habilidad me puede llevar a tener problemas en el salón pero honestamente no sé cómo explicar cómo funciona esta intuición.

Demando que la verdad y validez de alguna declaración se pruebe por medio de una demostración práctica. La tan llamada prueba derivada a través de la lógica sola, análisis estadístico o porque una persona con autoridad así lo dijo no es una prueba para mi forma de pensar. Necesito ver que algo es realmente valioso y válido antes de que haga cualquier compromiso.

El aspecto creativo de mi canal CA es también a través de mi deseo de tener ideas e invenciones que son únicas y originales. Quiero mover a la humanidad más allá a nuevas áreas de tecnología, psicología o filosofía. Debido al acercamiento no convencional que algunas veces tomo, yo y otros como yo se dice que estamos "marchando al ritmo de un tambor diferente". Esa declaración no me molesta, porque no me importa que me llamen diferente.

Para liberar el poder de este tipo de pensamiento mis maestros me deben proporcionar un ambiente rico en estímulos. Necesito muchas opciones para expresar y, sobre todo libertad de movimiento. El programa rígido e inflexible y los arreglos organizacionales duros me deprimen. Si se me dejará escoger a mis maestros, escogería aquellos que reconocen y respetan mi inquietud mental y física. Mi canal CA necesita lineamientos no específicos. Necesito maestros que puedan aceptar fechas límite no cumplidas porque saben que estoy produciendo a mi propia forma y a mi propia velocidad. También necesito maestros que comprendan mis patrones de lenguaje y que acepten mi incoherencia adorables y coloridas porque saben que a veces me cuesta trabajo expresar todo lo que está en mi mente activa. Pero sobre todo quiero ser de servicio de liderazgo para otro cuando crezca.

El hecho de que tú y yo podamos usar los cuatro canales y podamos pensar igual en algún grado me resulta emocionante. Nos podemos comprender mutuamente en un nivel básico porque reconocemos porciones de nosotros mismos en cada uno. ¡Qué eslabón natural para una relación a pesar de nuestras diferencias de edad, sexo, color, racial y papel! Más allá de estas cosas comunes, sin embargo, yace el hecho importante de que no podemos o no veremos y comprenderemos las mismas cosas de la misma forma. Esto es natural, pero a menos de que este hecho se reconozca, puede potencialmente dañar nuestra relación, mi éxito en la escuela y mi última contribución a la sociedad. Para minimizar estas posibilidades negativas, déjame pedirte que reflexiones en lo siguiente:

1. Por favor reconoce nuestra humanidad común y nuestras idiosincrasias como naturales. Esto significa que las oportunidades educativas iguales para nosotros como niños requieren accesos iguales a aquellas oportunidades para diferentes tipos de pensadores.

Programa de Manejo del Fuego

2. Ayúdeme a comprender sus patrones de pensamientos preferidos y aquellos de la sociedad colectiva. Si no estoy a la altura, ayúdeme a alcanzarlo y a desarrollar esas habilidades lo mejor que pueda.
3. Deme oportunidades y ambientes que completen mis patrones de pensamiento. Presénteme con personas que aceptan y aprecian mis productos creativos. Necesito ser reconocido como un ser humano valioso.
4. Ayúdeme a desarrollar tanto mis canales poderosos y menos poderosos. Ayúdeme a usar y refinar mis canales poderosos, pero no los enfatice y alabe al punto de motivar el crecimiento de mi ego. Deme apoyo para experimentar mis canales más débiles para que no me quede subdesarrollado, burdo y posiblemente inútil.
5. Ayúdeme a comprender y a apreciar mis particulares formas de pensar. Ayúdeme a ponerlas en perspectiva al ver cómo y cuándo aplicarlas apropiadamente y por favor no use condicionantes hábiles para sobornar, chantajear, y por otro lado persuadirme a renunciar, denigrar o negar mis formas de pensamiento a fin de ser aceptado. Tales tácticas para doblar la voluntad me despojan de mí. Y, me puedo revelar con ausentarme en mi pensamiento, volverme flojo, molestar su salón, renunciar o suicidarme.

Todo lo que pido es que me comprenda. Ayúdeme a ser un contribuyente al águila simbólica. Quiero ser un contribuyente. Enséñeme sus formas, pero también déjeme ser libre de crecer y desarrollar de acuerdo a los principios guiadores y dictados de mis propios patrones de pensamiento. Entonces seré un producto de usted y de mí, y la sociedad cosechará el fruto de nuestra relación.

(Firmado)

UN FUTURO CIUDADANO DEL MUNDO

Reproducido con el permiso de Anthony F. Gregorc, PH. D.

CURSO: Instructor Facilitador M-410

UNIDAD: 12 - Presentaciones en Grupo

Objetivos

Al terminar la unidad, el alumno será capaz de:

- Desarrollar y participar en una presentación en grupo utilizando el equipo suministrado.



Programa de Manejo del Fuego

PRESENTACIÓN GRUPAL

A. Los lineamientos para la enseñanza en grupo incluyen:

- No corrija a otro Instructor enfrente del grupo (discuta el asunto durante un receso o en la reunión del grupo de Instructores y corrija con la clase en un punto más tarde si es necesario)
- No enseñe temas que corresponden a otro Instructor; manténgase en lo que debe cubrir.
- Cuando sea apropiado, proporcione retroalimentación durante otras presentaciones.
- Mantenga la presencia y escuche mientras otros Instructores dan su presentación; esté preparado para ayudar.

B. Los beneficios de la enseñanza en grupo incluyen:

- Compartir ideas
- Compartir conocimiento
- Mantener la atención del Grupo

C. Cómo la dinámica del grupo puede afectar las Presentaciones

- Los grupos pueden tener habilidad de unirse y desempeñarse bien, juntos.
- Los grupos se pueden volver disfuncionales.
- Los grupos pueden o no ser capaces de proceder a la “Escalera de Cog.”

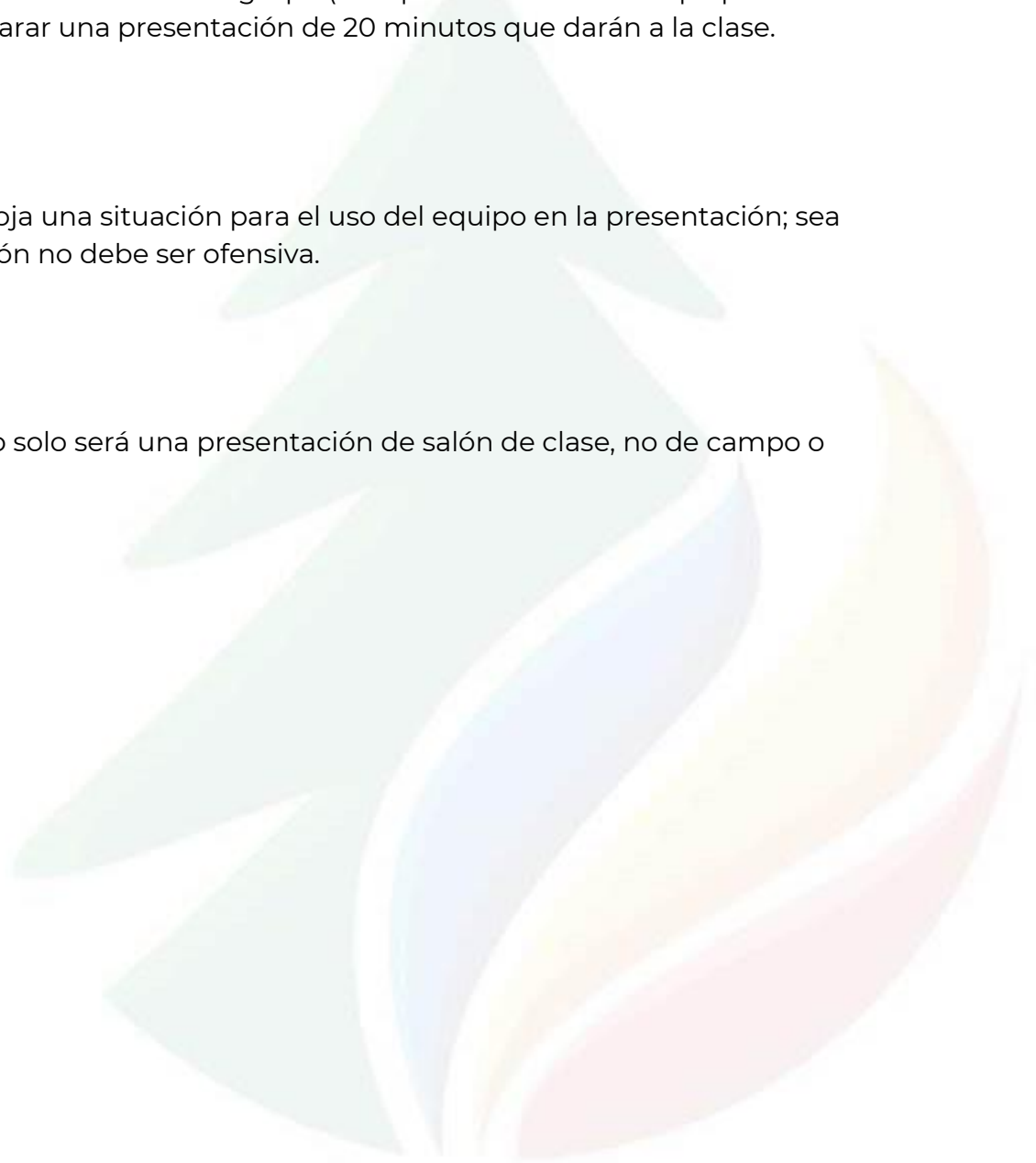
D.. Preguntas de discusión

- ¿Cómo funcionó el grupo durante la presentación?
- ¿Los integrantes del grupo actuaron conforme a la definición de su estilo de personalidad?
- ¿Cuál nivel de la Escalera de Cog alcanzó su grupo?

ASIGNACIÓN PRESENTACIÓN GRUPAL

Reglas Básicas de la Presentación

1. Cada integrante de grupo debe participar en la presentación.
2. Se requieren objetivos de instrucción escritos y un contenido.
3. Se le darán 2 horas al grupo (esto puede incluir el tiempo para la comida) para preparar una presentación de 20 minutos que darán a la clase.
4. escoja una situación para el uso del equipo en la presentación; sea creativo. La situación no debe ser ofensiva.
5. Esto solo será una presentación de salón de clase, no de campo o fuera.



Programa de Manejo del Fuego

CURSO: Instructor Facilitador M-410

UNIDAD: 13 - Presentaciones Finales

TIEMPO: 8 horas

Objetivos

Al terminar la unidad, el alumno será capaz de:

- Demostrar la habilidad para hacer una presentación de 10-15 minutos.



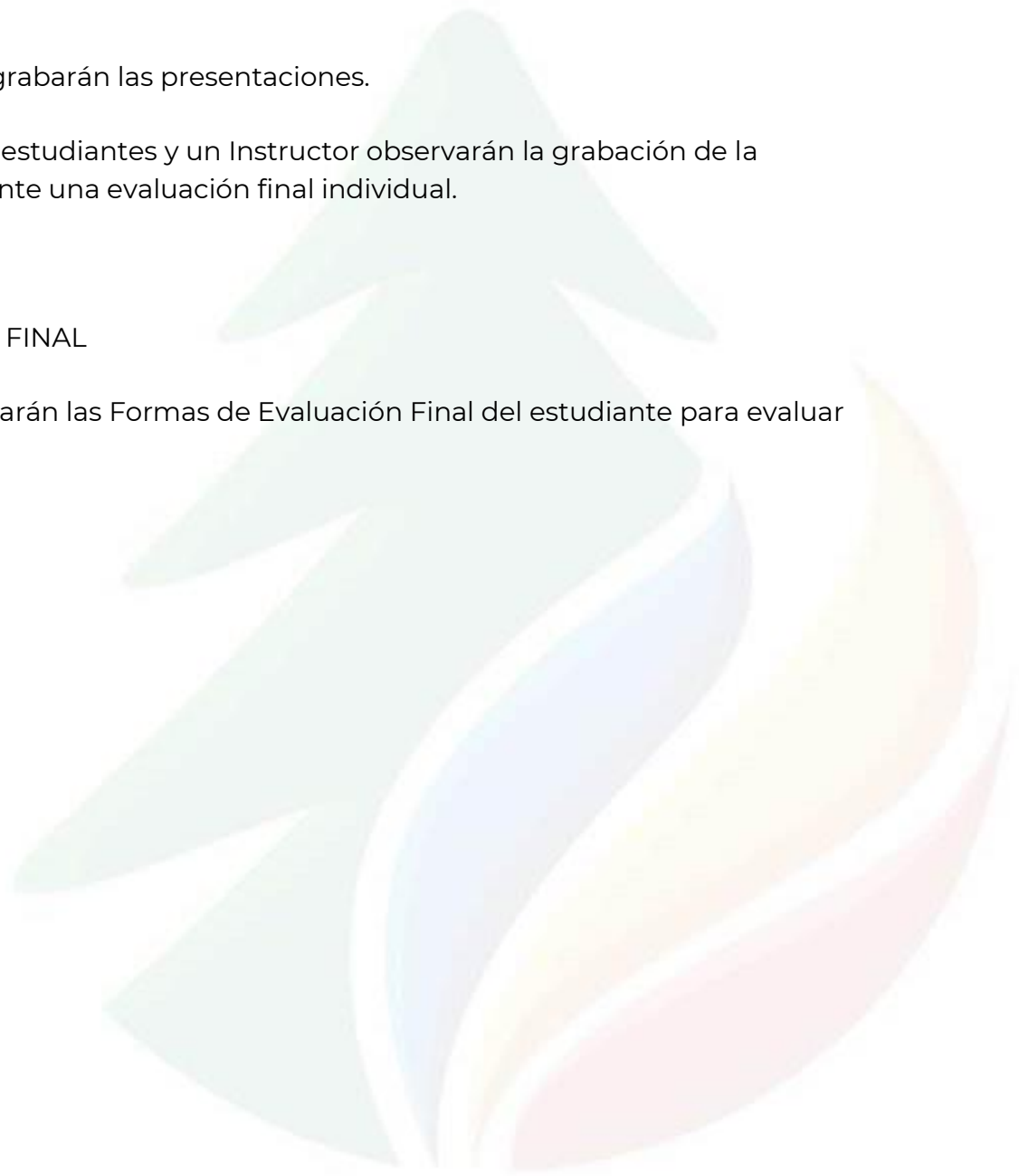
Programa de Manejo del Fuego

I. INTRODUCCIÓN DE LA PRESENTACIÓN FINAL

- Se requiere la participación para aprobar el curso.
- Demostrarán las habilidades del Instructor Facilitador practicadas durante la semana.
- Escribirán un objetivo de instrucción.
- No sobrepasarán los 15 minutos. Se dará un aviso cuando el límite de tiempo se está acercando.
- Se evaluarán entre ellos. Refiérase a los Criterios de Evaluación (LE p. 3.27-3.29).
- Se grabarán las presentaciones.
- Los estudiantes y un Instructor observarán la grabación de la presentación durante una evaluación final individual.

II. PRESENTACIÓN FINAL

Los estudiantes usarán las Formas de Evaluación Final del estudiante para evaluar a sus compañeros.



NIVEL DE CONFIANZA

Nuestros sentimientos acerca de cuán abiertos podemos ser con un grupo varían de grupo en grupo y en momentos diferentes con el mismo grupo. Algunas de las formas en que nos comportamos tienen sus raíces a partir de experiencias personales con los demás. Nuestra conducta también depende del nivel de confianza que sentimos hacia el líder y hacia los otros miembros.

Veamos si podemos conseguir una medida aproximada de cómo se siente usted acerca de este grupo en este momento. Primero, construyamos una escala; después presentaremos algunos sentimientos comunes que podría tener y le pediremos que evalúe su apertura al expresar cada uno de estos dentro de la escala.

Como esta y todas las demás escalas, podemos encontrar problemas comunes de lo que "significan," los términos y la imagen de usted mismo tal vez no le permita ser exacto en sus aceptaciones. Pero éstas son limitaciones aceptables.

Aquí está la escala, con alguna descripción de varios grados a lo largo de ella. (Estas descripciones solo están puestas como una sugerencia; no importa si están directamente debajo de los puntos en números).

(Abierto)

(Cerrado)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Soy abierto completamente al expresar lo que creo y siento.			Expreso mis sentimientos con cierto cuidado.		Podría aludir acerca de esto en el grupo, pero no lo haría con profundidad.		Puedo hablar acerca de esto con las personas de forma individual, pero no en el grupo.		Probablemente no diría nada acerca de esto.

Ahora, apliquemos varios sentimientos que podría tener durante las reuniones del grupo en este punto en la escala. ¿Qué tan dispuesto está de discutir cada sentimiento en este grupo en este momento?

Programa de Manejo del Fuego

Su evaluación:

1. En un ejercicio siente que las preguntas están “sesgadas” para que responda ciertas respuestas “aceptables”, que no son reales para usted. Tiene algunos sentimientos acerca de cómo jugar este “juego.”
2. El líder tiene un hábito personal que usted encuentra molesto. Es algo simple, y él tal vez ni siquiera esté consciente de eso, pero “no lo deja concentrarse” para prestar atención y aprender.
3. Usted está totalmente de acuerdo en un punto de vista que se acaba de expresar. Se identifica con la persona que hizo el comentario.
4. Usted tiene una preocupación “allá en el trabajo que lo tiene muy preocupado. Quiere ayudar con el problema, pero ahora parece que su preocupación no se mencionará.
5. Le gustaría probar una idea nueva en el grupo., pero si lo menciona, ellos se podrían reír de usted y también burlarse de usted.
6. Mucha gente en el grupo empieza a expresar sus sentimientos acerca de que el curso es una pérdida de tiempo. Usted siente que el curso es valioso y está aprendiendo mucho de él.
7. Usted realmente está en contra de un comentario que acaba de hacer un miembro aunque parece que el Instructor está de acuerdo con él.
8. El líder del grupo acaba de asignar una tarea, pero no está claro qué se espera de usted o por qué se hizo esa asignación
9. Acaba de descubrir algo acerca de usted que ha sido como una revelación. Le gustaría contarle al grupo acerca de ello, pero no está seguro de cómo lo tomarán.
10. Tiene algunos sentimientos acerca de las declaraciones y de la conducta de uno de los miembros del grupo. Esto lo está poniendo bastante ansioso.

Programa de Manejo del Fuego

Total

Ahora sume todos los puntos asignados de la escala y divídala entre 10 (mueva el punto decimal un lugar hacia la izquierda) para obtener la evaluación promedio.

Evaluación Promedio

CURSO: Instructor Facilitador M-410

UNIDAD: 14 - Coordinación del Curso

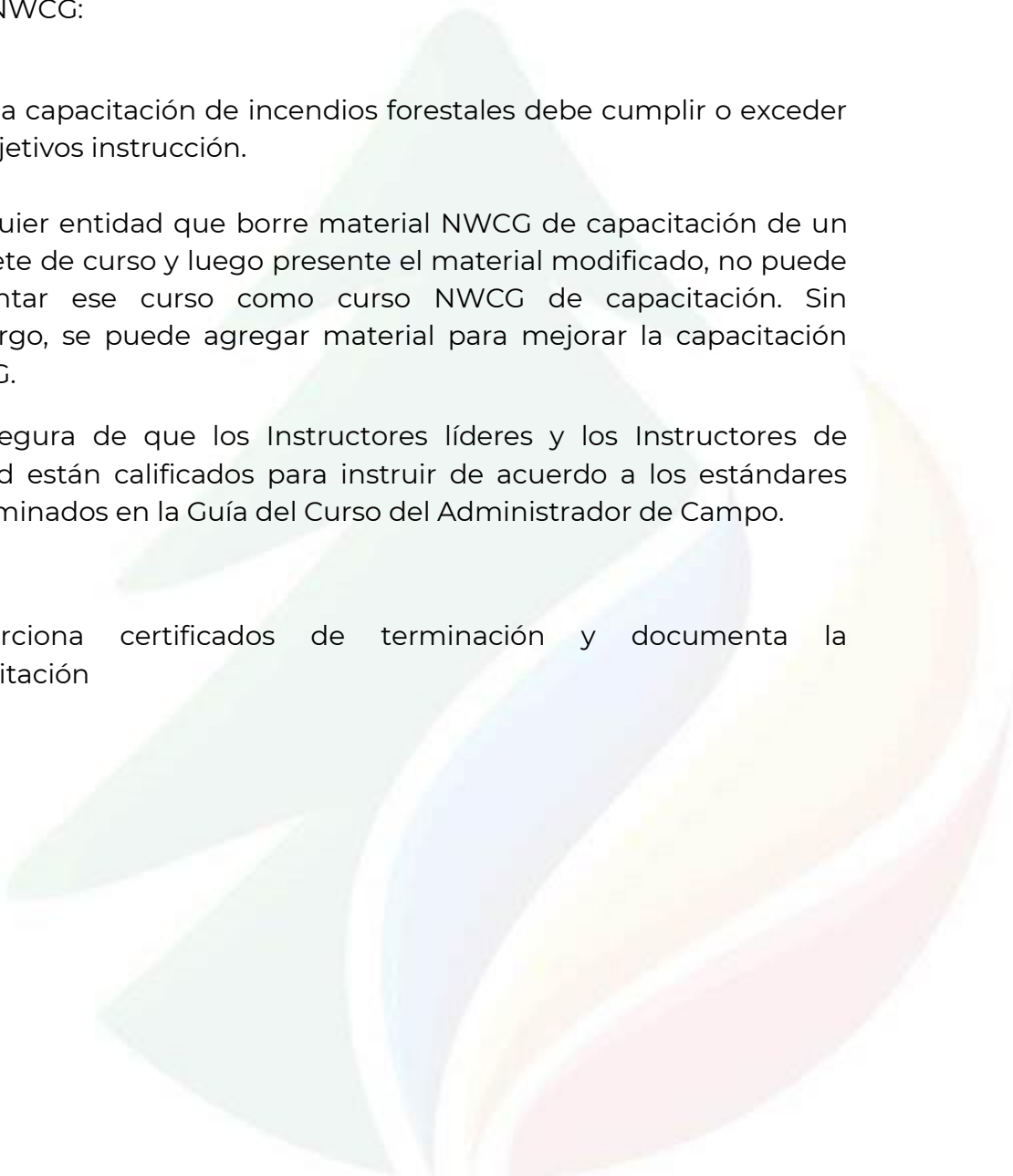
Objetivos

Al terminar la unidad, el alumno será capaz de:

1. Identificar las responsabilidades del Coordinador del curso, de los Instructores y de los Administradores del curso cuando se prepara un curso NWCG.
2. Identificar los materiales de referencia disponibles para ayudar a los Coordinadores e Instructores del curso.

I. RESPONSABILIDADES DEL COORDINADOR DEL CURSO, INSTRUCTORES Y ADMINISTRADORES DEL CURSO

A. Coordinador del Curso

1. Asegura de que la presentación del curso se adhiere a la política de la agencia.
 2. Asegurar de que la presentación del curso se adhiere a los siguientes estándares NWCG:
 - Toda la capacitación de incendios forestales debe cumplir o exceder los objetivos instrucción.
 - Cualquier entidad que borre material NWCG de capacitación de un paquete de curso y luego presente el material modificado, no puede presentar ese curso como curso NWCG de capacitación. Sin embargo, se puede agregar material para mejorar la capacitación NWCG.
 - Se asegura de que los Instructores líderes y los Instructores de unidad están calificados para instruir de acuerdo a los estándares determinados en la Guía del Curso del Administrador de Campo.
 - Proporciona certificados de terminación y documenta la capacitación
- 

B. Instructor del Curso

- Facilita los cursos de NWCG a través de proporcionar experiencia y conocimiento de la materia del curso.
- Se adhiere a los estándares NWCG y a los objetivos del curso.
- Está familiarizado y tiene conocimiento acerca del contenido del curso.

C. Administrador del Curso

1. Guía a los estudiantes a través de cursos personalizados. (en línea o impresos).
2. Cumple con las calificaciones incluidas en la Guía de Campo del Administrador de Curso para cada curso particular.
3. Tiene conocimiento general administrativo de las evaluaciones, certificado de cumplimiento y de los sistemas de registro de calificaciones de la agencia(s) involucradas.
4. Debe estar disponible en persona, por teléfono, o por correo electrónico, para ayudar al estudiante durante la terminación del curso.

Programa de Manejo del Fuego

III. MATERIALES DE REFERENCIA DISPONIBLES PARA LOS COORDINADORES E INSTRUCTORES DEL CURSO

- A. Course Coordinator's Guide, PMS 907 (Guía del Coordinador del Curso, PMS 907)

Proporciona instrucciones generales para la planificación del curso, administración, presentación y seguimiento.

- B. Field Manager's Guide, PMS 901-1 (Guía del Administrador de Campo, PMS 901-1)

Para cada curso en el programa NWCG, esta publicación bosqueja:

- Descripción del curso
 - Objetivos
 - Grupo Objetivo
 - Calificaciones del Instructor
 - Pre-requisitos del alumno
 - Nivel del curso
 -
- C. Course Instructor Guides (Guías del Instructor del Curso)

Las Guías del Instructor contienen toda la información necesaria para coordinar e instruir un curso en particular.

- D. NFES Catalog Part 2, Publications, PMS 449-2 (Catálogo NFES Parte 2: publicaciones, PMS 449-2)

Este catálogo contiene información para ordenar todo el material de los cursos NWCG. Se puede revisar en:

<http://www.nwcg.gov/pms/pubs/pubs.htm>

- A. *Sitio en Internet de National Wildland Fire Training (Capacitación Nacional de Incendios Forestales)*

Este sitio proporciona acceso al área local, área geográfica, nacional y cualquier otra información relacionada con la capacitación inter-agencia de incendios forestales (incluyendo la capacitación que se está ofreciendo). La página de inicio contiene noticias de capacitación actual y una sección de comentarios.

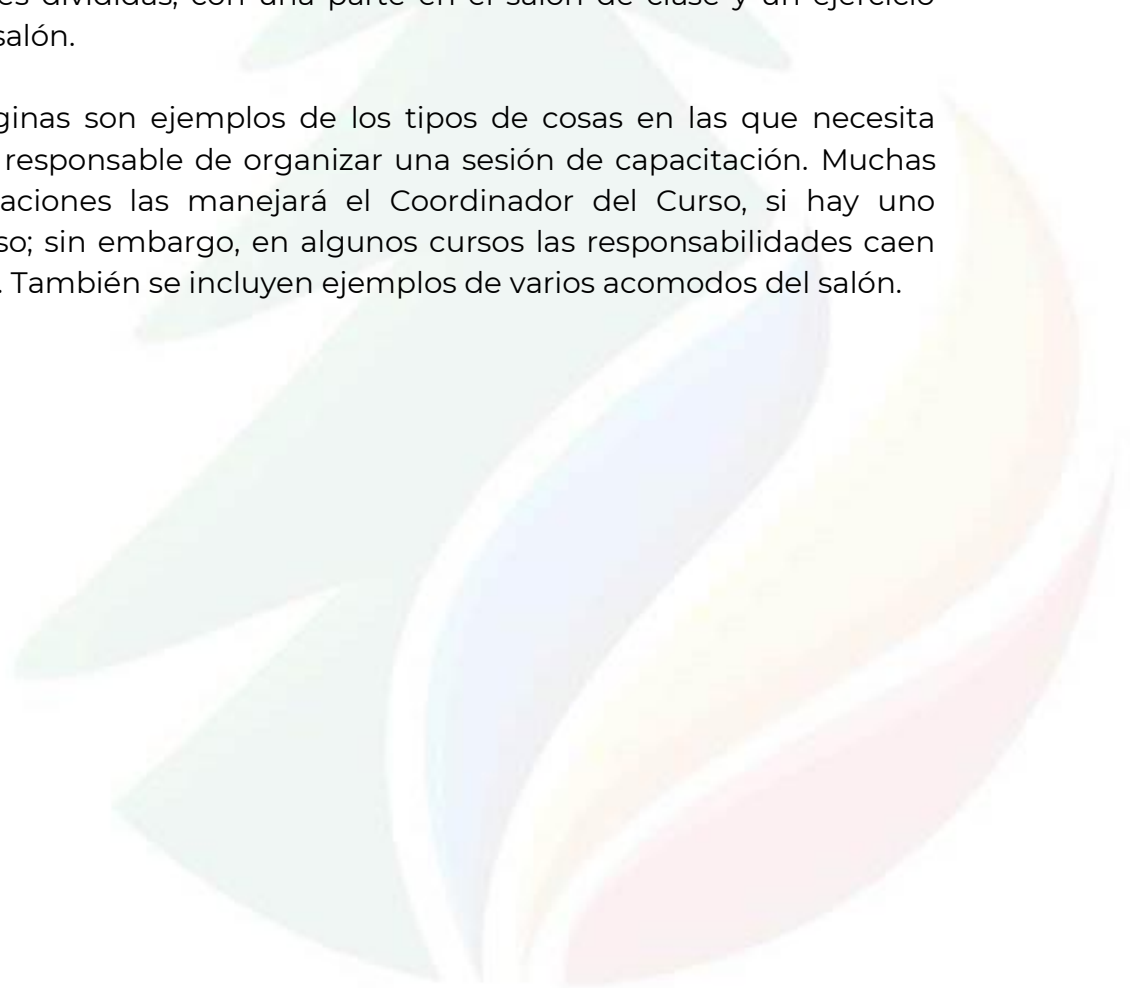
<http://www.nationalfiretraining.net/index/htm>

CONFIGURACIÓN - AMBIENTE DE CAPACITACIÓN

Un factor que se debe abordar para asegurar una sesión de aprendizaje exitosa es la configuración general y el ambiente donde se realice la clase. La ubicación de la capacitación, ya sea dentro de una sala o al aire libre, debe ser cómoda y ajustarse al tipo de clase que se presentará a los estudiantes.

La capacitación efectiva se puede realizar en cualquier parte con un esfuerzo mínimo del Instructor, mientras esté en línea con lo que hará que la experiencia de capacitación sea más significativa para el estudiante. Por ejemplo, si enseña un curso de motosierra o de una bomba portátil al aire libre entre los árboles o junto a un arroyo, el estudiante tendrá una oportunidad para una capacitación de manos a la obra en el mismo tipo de configuración en el que usarán las habilidades que está intentando enseñarles. Si está haciendo el mantenimiento del equipo en un taller de mecánica o al aire libre, el estudiante puede realmente involucrarse en la mecánica y no preocuparse por nubes de gas o por derrames de aceite que tiene que contener dentro de una situación de salón estático. Siempre trate de establecer las clases con la intención de tener lecciones por tipo de habilidad que se realicen afuera con aplicaciones prácticas y las clases de conocimiento dentro de un salón. Algunos cursos o materias están diseñados para tener opciones divididas, con una parte en el salón de clase y un ejercicio práctico fuera del salón.

Las siguientes páginas son ejemplos de los tipos de cosas en las que necesita pensar cuando es responsable de organizar una sesión de capacitación. Muchas de estas preocupaciones las manejará el Coordinador del Curso, si hay uno asignado a su curso; sin embargo, en algunos cursos las responsabilidades caen en los Instructores. También se incluyen ejemplos de varios acomodos del salón.

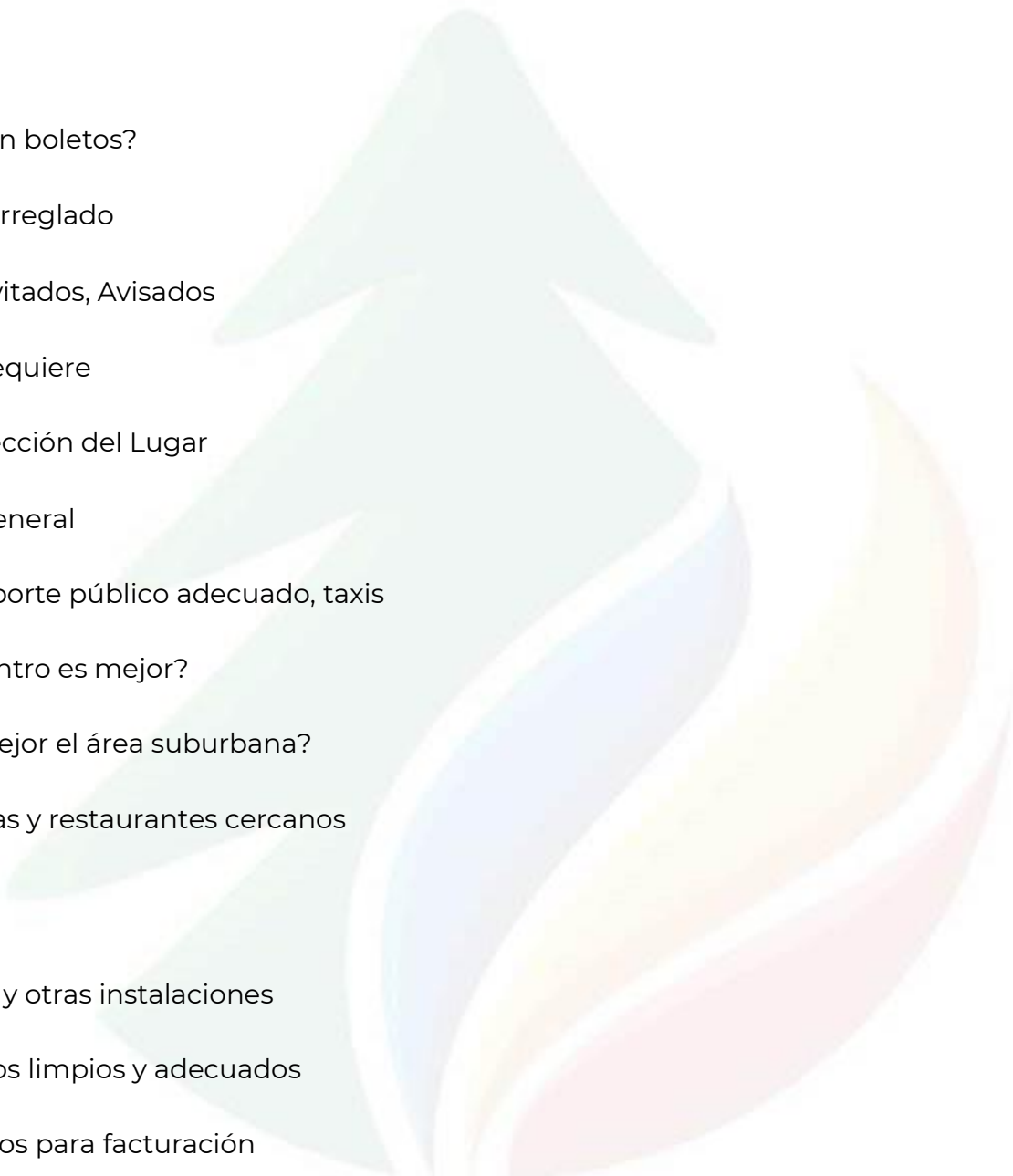


CONFIGURACIÓN - AMBIENTE DE CAPACITACIÓN

Elementos que se deben considerar...

1. QUIEN - Asistencia del Estudiante
 - Número total esperado
 - Arreglos de transporte a las instalaciones o a la ubicación en campo.
2. Asistencia de los Invitados

Invitaciones

- Aceptación
 - ¿Se necesitan boletos?
 - Transporte arreglado
 - Oradores Invitados, Avisados
 - Pago, si se requiere
3. DONDE - Elección del Lugar
 - Ubicación general
 - Transporte público adecuado, taxis
 - ¿El centro es mejor?
 - ¿Es mejor el área suburbana?
 - Tiendas y restaurantes cercanos
 - Hotel, motel y otras instalaciones
 - Cuartos limpios y adecuados
 - Arreglos para facturación
- 

Programa de Manejo del Fuego

- Número aproximado de cuartos que se requieren - sencillos, dobles suites
- Confirmación de reservaciones
- Estacionamiento adecuado disponible
- Salas de Reuniones
 - Número necesitado para las sesiones generales y para las sesiones de grupos pequeños. ¿Están ubicados de forma conveniente?
 - ¿Cómo se controla el aire acondicionado y la calefacción en las salas de reuniones?
 - Tamaño de todas las salas de reuniones. ¿El tamaño es adecuado para acomodar las sillas como se desea?
 - Prueba de ruido de los cuartos cerca de las salas de reuniones.
 - Trate de instalar el equipo el día anterior - consiga ayuda.
 - Acomode las sillas de forma especial para los invitados.
 - Verifique si las salas de reunión también se usarán para comer.
 - Verifique el diagrama del acomodo de los salones.
 - Asegúrese de que están listos los lápices, cuadernos y entregables.
- Arreglo de las sillas
 - Estilo de salón de clase, con mesas.
 - Mesa para conferencia en forma de U.
 - Estilo de teatro.
 - ¿Cuántas sillas para la mesa principal?
- Planificación del Registro

Programa de Manejo del Fuego

- Tiempo necesario aproximado
- Gafetes con nombres, hechos por anticipado y listos (provisión para hacer extras)
- Suficiente personal para manejarlo
- Suficientes mesas y sillas
- Apoyo de Procesadores de palabra / computadoras
- Suministros de oficina adecuados y acomodados.
- Contenedores de correo para que los estudiantes hagan envíos.
- Señales/tableros de anuncios.
- Teléfonos - con directorios, sistemas de tecnología de información.

4. Necesidades de la Sesión General

- Agenda
- Se necesita Fotógrafo.
- Renta de equipo
- Necesidad de señales direccionales.
- ¿Se conocen los hechos para presentar a los oradores? ¿Se entiende la agenda?
- Materiales de referencia disponibles.

5. Audiovisual

- Acústica - aplaudir, hablar alto, escuchar cuidadosamente.
- ¿Hay eco o áreas sin sonido?
- ¿Se necesitan paneles o cortinas?
- Audio - todo conectado y probado.

Programa de Manejo del Fuego

- ¿El sistema de altavoces funciona (ubicar controles y volumen)?
- Retroalimentación del nivel de función del audio.
- ¿Hay alguna interferencia eléctrica o murmullo?
- ¿La ubicación del orador está bien?
- ¿Hay suficientes micrófonos?
- ¿Los cables son los suficientemente largos?
- ¿El micrófono está a la altura adecuada y se puede cambiar fácilmente?
- ¿Qué tipos de proyecciones de situación tienen?
 - ¿El alto y el ancho del salón son adecuados?
 - Corregir la distancia desde la pantalla.
 - Suficiente energía eléctrica.
 - Ubicación de los fusibles o de los interruptores de circuito
 - Extensión de cables o adaptadores - energía AC, audio, control remoto.
- Pantalla
 - ¿Es lo suficientemente grande?
 - ¿Se eliminó la distorsión?
 - Se probó el control eléctrico.
 - ¿Hay cortinas en el escenario, se probaron los controles?
- Atril
 - Verificar altura
 - Verificar luz
 - Trate de eliminar el brillo.
 - Verificar ubicación del micrófono.

Programa de Manejo del Fuego

- ¿Se necesita un señalador?
- Luces del salón
 - ¿Dónde están los apagadores?
 - ¿El salón es lo suficientemente oscuro para las proyecciones?
 - ¿La luz de las puertas golpea la pantalla?
 - ¿Se necesitan luces completas o reflectores?
- Ventilación
 - ¿El aire cambiará de manera suficiente con las puertas y ventanas cerradas?
 - ¿La temperatura permanecerá adecuada?
- Asientos
 - La primera fila no más cerca que el ancho de dos pantallas.
 - La última fila no más lejos que el ancho de seis pantallas.
 - ¿La imagen es brillante en los asientos laterales? ¿Se distorsiona?
 - ¿Todos podrán ver?
 - ¿Los lentes son adecuados para cubrir la pantalla?
 - ¿Hay disponibles remplazos de focos, fusibles, cintas, etc.?
- Equipo - protegido contra apagones
 - TV y reproductor de video.
 - Proyector de diapositivas y foco extra.
 - Computadora.
 - Pizarrones.

- Rotafolio.
- Gráficas.
- Suficientes extensiones eléctricas.
- Material audiovisual - inspeccionar al menos el día previo.
- ¿El tema y los títulos son correctos, se verificaron las secuencias?
- Diapositivas - el sonido está bien, se acomodan bien, ¿todo verificado para que no se traben?

ARREGLO DE LOS ASIENTOS Y EL APRENDIZAJE DEL PARTICIPANTE

La forma en que se acomoda el salón de la capacitación o de la discusión es significativa desde dos puntos de vista:

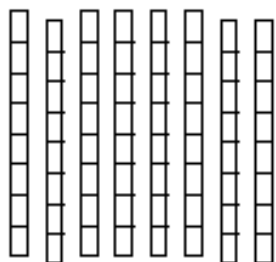
1. Tiene una relación directa en el **ambiente del salón de clase** y, por lo tanto, en el **potencial del aprendizaje**.
2. Comunica fuerte y claro la **filosofía de aprendizaje** a la que el Instructor se adhiere. Esto no es para decir, por supuesto, que un salón de capacitación siempre deber ser acomodado de la misma forma. Obviamente, si se va a dar una lectura, el estilo del salón de clase es muy aceptable. Sin embargo, si el Instructor, invariablemente se coloca a la cabeza del salón y se acomoda sólidamente detrás del atril, uno será considerado como la figura de autoridad y establecerá una relación “padre-hijo”.

Debe ser aparente que la presencia o ausencia de ciertos muebles en el salón de clase (p. e. una mesa redonda) no es el único determinante para el ambiente del salón de clase - los métodos de capacitación empleados y el estilo del Instructor y la personalidad también son factores importantes.

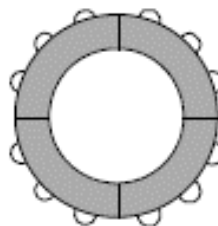
Los puntos que se están mencionando aquí son que nuestras preferencias para los asientos de los participantes son básicas para nuestro estilo de capacitación, y eso como Instructores debemos ser conscientes de cómo nuestro estilo de capacitación puede afectar el aprendizaje.

ACOMODOS BÁSICOS DEL SALÓN

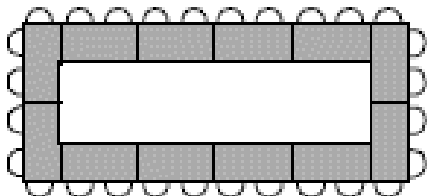
#1 - Orientación (solo sillas)



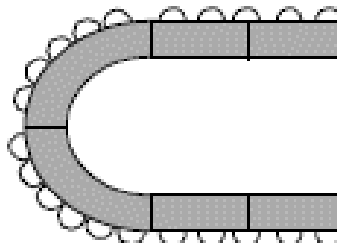
#5 Mesa Redonda
Discusión/ Círculo (mesa y sillas)



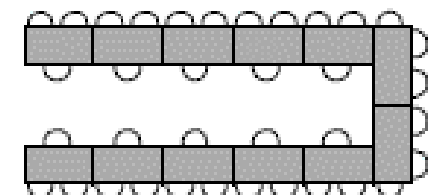
#2 - Seminario/cuadrado hueco
(mesa y sillas)



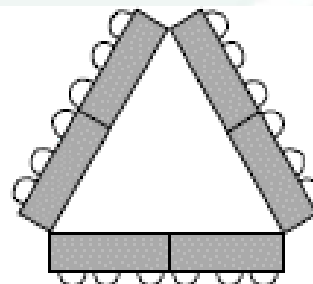
#6 - Seminario Ejecutivo/forma de U
(mesa y sillas)



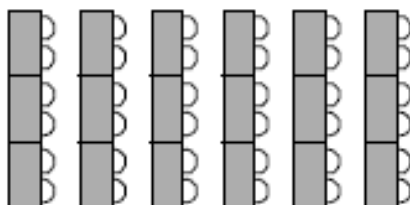
#3 - Seminario/forma de U (mesa y sillas)
hueco



#7-SeminarioEjecutivo/triángulo hueco

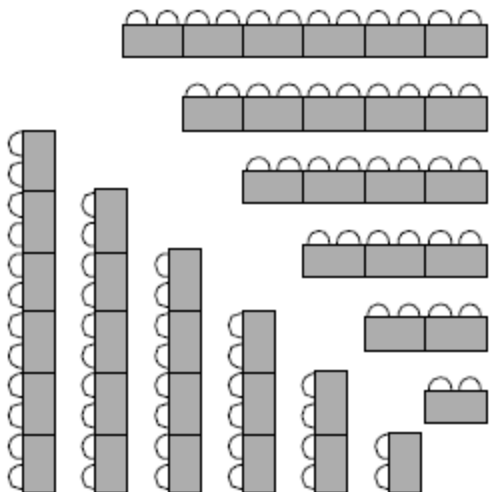


#4 - Salón de clase (mesa y sillas)

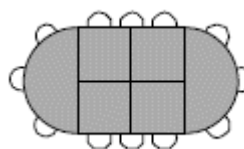


ACOMODOS BÁSICOS DEL SALÓN

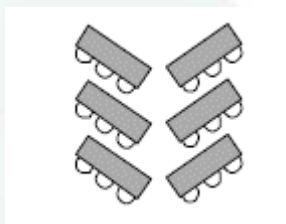
#9 - Salón de clase grande
(mesas y sillas)



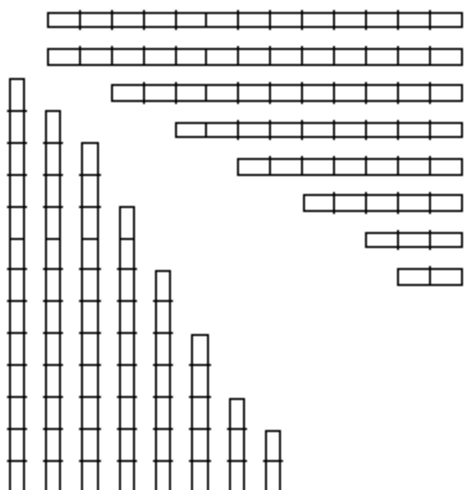
#10 - Conferencia Ejecutiva
(mesas y sillas)



#11 - Chevron
(mesas y sillas)



#9 - Orientación Tamaño Medio
(solo sillas)



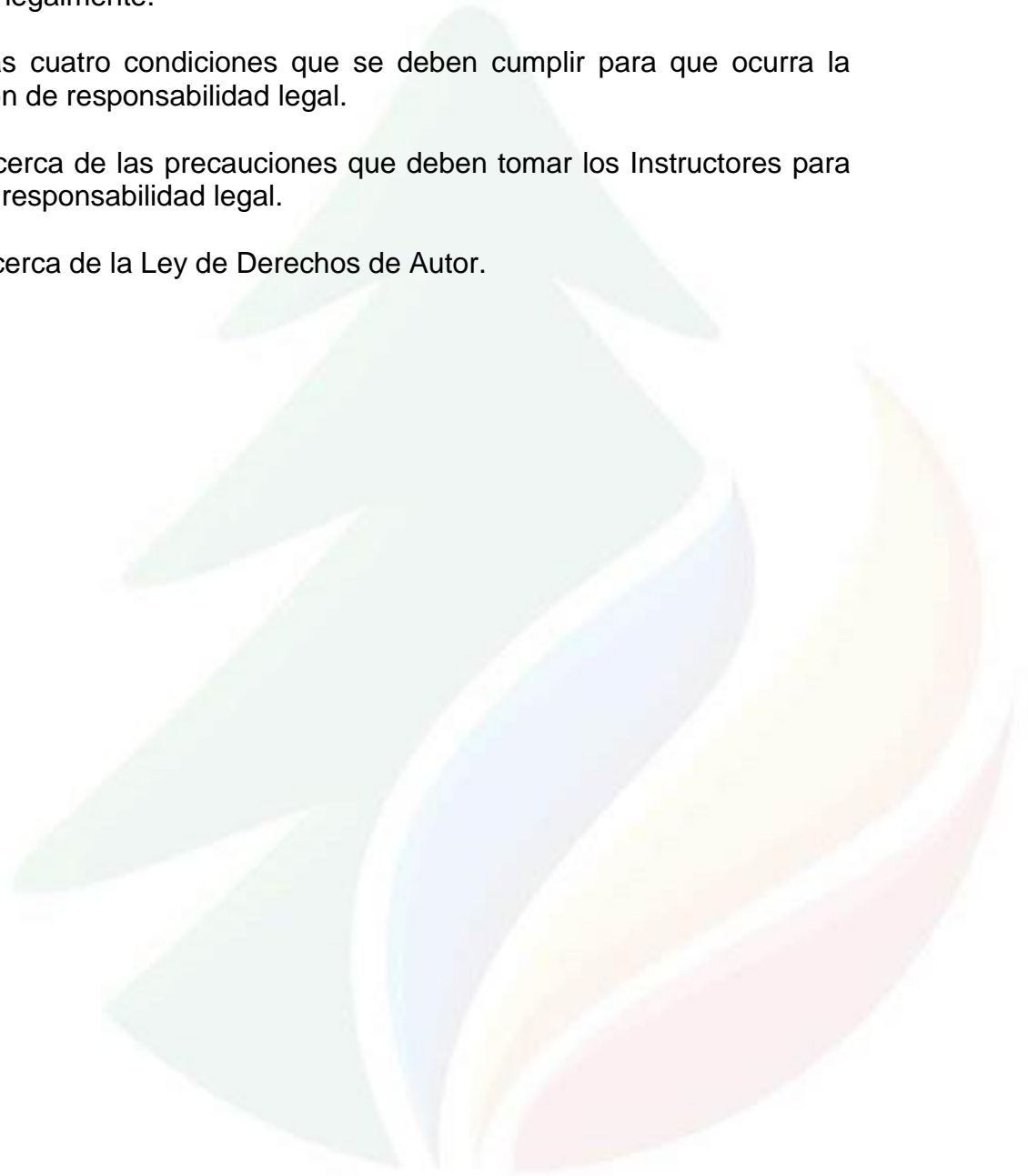
CURSO: M-410 Instructor Facilitador

UNIDAD: 15 - Ética y Legalidad

Objetivos

Al terminar la unidad, el estudiante será capaz de:

1. Definir la ética personal y profesional.
2. Describir seis situaciones en las que un Instructor puede ser considerado responsable legalmente.
3. Enumerar las cuatro condiciones que se deben cumplir para que ocurra la consideración de responsabilidad legal.
4. Comentar acerca de las precauciones que deben tomar los Instructores para minimizar la responsabilidad legal.
5. Comentar acerca de la Ley de Derechos de Autor.



I. ÉTICAS PERSONAL Y PROFESIONAL

Éticas: deber moral y principios de conducta.

- Éticas Personales: código individual de conducta, se desarrolla a través de experiencias en las situaciones del hogar, del trabajo y de la escuela.
- Éticas Profesionales: establecida por una organización, grupo profesional, empresa o agencia de gobierno para crear confianza pública.

II. SITUACIONES EN LAS QUE UN INSTRUCTOR PUEDE SER CONSIDERADO RESPONSABLE LEGALMENTE

Un agravio es una falta civil o daño. El principal propósito de una acción de agravio es buscar el pago por daños a la propiedad o heridas a las personas. La responsabilidad es un término amplio y comprensivo que describe la responsabilidad ante la ley de una persona u organización. Esta responsabilidad implica que si ha ocurrido un mal, una persona o una organización deben responder a los reclamos legales. Por definición, la mejor forma de minimizar la posibilidad de litigación es el evitar la negligencia.

El instructor de manejo de incendios enfrenta una variedad de situaciones que podrían resultar en responsabilidad legal. Los Instructores deben estar conscientes de estas situaciones y tomar las medidas necesarias para prevenir que ocurra la responsabilidad legal.

Puede haber responsabilidad legal si hay:

- Negligencia en la capacitación.
- Heridas provocadas por una instrucción incorrecta o deficiente.
- Heridas a un tercero provocadas por una instrucción incorrecta o deficiente.
- Representación equivocada de las calificaciones del Instructor.
- Supervisión incorrecta de los estudiantes.
- Comunicaciones impropias (incluyendo difamación, calumnia y rompimiento de confidencialidad).

III. CONDICIONES PARA LA RESPONSABILIDAD LEGAL

Las siguientes son cuatro condiciones que deben estar presentes para que ocurra la responsabilidad legal; todas las condiciones se deben cumplir para mostrar responsabilidad legal. El demandante debe mostrar que:

Programa de Manejo del Fuego

- El imputado tiene una obligación legal, que es lo mínimo que se requiere para proteger a los estudiantes de un riesgo innecesario.
- El Instructor no actúa de acuerdo a su obligación.
- Hay una relación causal entre la acción o inacción del instructor y la herida resultante.
- El demandante mantiene los daños.

IV. PRECAUCIONES QUE LOS INSTRUCTORES PUEDEN TOMAR PARA MINIMIZAR LA RESPONSABILIDAD LEGAL.

Las precauciones incluyen:

- Mantener una apariencia profesional. *Ejemplo: vestirse acorde a la situación, uso del EPP cuando sea necesario, etc.*
- Conservar el nivel de habilidad.
- Tratar a otros con respeto y cortesía.
- Buscar consejo y guía cuando tenga dudas.
- Documentar las quejas, asuntos y discrepancias.
- No exceder el nivel de habilidad.
- Obedecer la política de la agencia.
- No presumir nada.
- Conservar la confidencialidad Instructor-estudiante.

V. LEY DE DERECHOS DE AUTOR

Sin importar el medio (libro, artículo, Internet, etc.), si se utiliza el trabajo de alguien más, se debe obtener el permiso para utilizar el trabajo.

Discuta lo siguiente:

- Lo que puede copiar.



- Bajo qué condiciones se puede copiar.
- Con qué propósito puede copiar.

CONSIDERACIONES LEGALES

Los Instructores son integrantes importantes del Equipo de Manejo de Recursos Humanos. En esta capacidad, ellos asumen responsabilidad significativa para las oportunidades de carrera de muchas personas. Ellos están en un puesto profesional de alta confianza que tiene implicaciones legales críticas si fracasan en su desempeño adecuado.

La sociedad se está volviendo muy compleja y dependiente de la ley. Como resultado, los Instructores están encontrando que los resultados de sus acciones al realizar sus tareas de rutina están teniendo un impacto legal importante tanto para ellos como para sus organizaciones. Por lo tanto, los Instructores deben tener un conocimiento básico de la ley.

DEFINICIONES Y PREOCUPACIONES

Ley

El Instructor de Manejo de Incendios es influenciado todos los días por un número de leyes, ordenanzas y reglamentos. Una concepción errónea en relación a la ley es que está escrita en un juego ordenado de estatutos en un solo volumen grande. Esto es muy alejado de la verdad. La “ley” viene de muchas y variadas fuentes y mucho de ella se infiere de decisiones interpretativas hechas por jueces y por funcionarios de audiencias administrativas.

La gran cantidad de la Ley Norteamericana, tiene sus raíces en la Ley Común Inglesa. La adaptación de ese tiempo al presente trajo algunas connotaciones legales positivas y algunas negativas. La doctrina de la inmunidad soberana se enraíza desde la posición personal del Rey inglés, y básicamente significaba que el Rey, y por lo tanto, el gobierno eran inmunes a las acciones legales.

La doctrina del Derecho Común se trasladó a la ley americana y tuvo el efecto de declarar inmunes a cualquier cuerpo gubernamental federal, estatal o local de la responsabilidad en el agravio. Un agravio es un acto arbitrario del cual se originará una acción civil. El efecto práctico fue que cualquier cuerpo o agencia gubernamental, o empleado, era inmune de responsabilidad legal por cualquier acción tomada, negligente o de otra forma, en una capacidad oficial.

En 1946, el Gobierno de los Estados Unidos de América renunció a su inmunidad a la responsabilidad por agravio e hizo provisiones para la litigación de reclamos en las cortes federales. Hasta hace poco muchos de los estados eran inmunes a casos de heridas de daños o agravio a las personas o a la propiedad. En recientes décadas pasadas, sin embargo, la doctrina de la inmunidad soberana ha sufrido una erosión considerable, modificaciones legislativas y, en algunos casos, la abolición total.

Hoy, es clara la tendencia continua de alejarse de la inmunidad soberana y la responsabilidad legal por agravio y/o negligencia, existe claramente en casi todas las jurisdicciones. Un hecho importante que hay que notar es que el empleado como persona individual, así como la agencia gubernamental ahora pueden ser considerados responsables por agravio.

Responsabilidad legal por Agravio

Un agravio es un mal o daño civil. El propósito principal de una acción por agravio es buscar el pago por daños a la propiedad y por heridas a los individuos. La responsabilidad es un término amplio y comprensivo que describe la responsabilidad de una persona o una organización ante la ley. Esta responsabilidad implica que, si un delito ha ocurrido, una persona o una organización deben responder a los reclamos legales. Por definición, la mejor forma para minimizar la posibilidad de un litigio es evitar la negligencia.

El Instructor de manejo de incendios se enfrenta a una variedad de situaciones que podrían resultar en una responsabilidad legal. Los Instructores deben estar conscientes de estas situaciones y tomar los pasos necesarios para prevenir que ocurra la responsabilidad legal. La responsabilidad legal puede resultar, si:

- El Instructor es negligente al enseñar a los estudiantes, incluyendo el exponer a los estudiantes a riesgos innecesarios o fallar en advertir a los estudiantes de un peligro potencial en un ejercicio.
- Un estudiante recibe una herida, después de la capacitación, pero la herida fue causada por una capacitación deficiente o incorrecta. Esto es difícil de establecer; sin embargo, se puede establecer si no se incluyeron avisos de seguridad necesarios como parte de la instrucción formal.
- Una herida a un tercero fue provocada por una capacitación deficiente o incorrecta.

Programa de Manejo del Fuego

- Hay una falsedad de calificaciones o beneficios de capacitación, incluyendo el hacer reclamos por capacitación que no se pueden apoyar. Un ejemplo sería a los Instructores enseñando en áreas en las que no tienen calificaciones.
- Hay una supervisión indebida de internos o estudiantes. Debe haber lineamientos específicos que gobiernan la calidad del trabajo de los estudiantes.
- Hay una comunicación impropia incluyendo difamación, calumnia o rompimiento de confidencialidad.

CONDICIONES PARA LA RESPONSABILIDAD LEGAL

Hay varias condiciones que deben estar presentes a fin de que ocurra la responsabilidad legal. Cada una de estas condiciones se debe cumplir para mostrar responsabilidad legal. El demandante debe mostrar que:

- El acusado tiene una obligación legal que era lo mínimo requerido para proteger a los estudiantes de un riesgo irrazonable.
- El Instructor falló en actuar de acuerdo a su responsabilidad.
- Hay una relación causal entre la acción o inacción del Instructor y el daño resultante.
- El demandante sostiene los daños.

El primer elemento, la materia de la obligación, es relativamente fácil de establecer en un agravio relacionado a una agencia de incendios. El Instructor de Manejo de Incendios tiene un deber legal a los estudiantes para protegerlos de un riesgo irrazonable durante la capacitación. La palabra clave aquí es irrazonable. Combatir incendios es peligroso e involucra un "riesgo" que no puede ser evitado. Si el riesgo que el Instructor pide de sus estudiantes fuera peligroso más allá del riesgo o del nivel de habilidad de los estudiantes, entonces el riesgo sería considerado irrazonable.

De la misma forma, el hecho de que el demandante sufrió daños es fácilmente establecido en casos de accidentes. Por ejemplo, los daños pueden tomar la forma de reparación de propiedad o remplazo, gastos médicos o pérdida de ingreso. El valor monetario de los daños sufridos, sin embargo, es un asunto que puede involucrar una porción considerable de procedimientos legales.

CAUSALIDAD

La cuestión de causalidad es más difícil de establecer. La causa probable es una que en una secuencia continua natural produce una herida y sin el cual, el resultado no habría ocurrido. La causa probable puede ser una situación legal precaria. Una muestra de responsabilidad legal por crear la acción original puede ser suficiente en muchos casos para establecer una causa probable.

La mayoría de los accidentes son el resultado de múltiples factores. El asunto de la causa probable puede ser minimizado por un jurado donde los daños son substanciales o las emociones son altas, como cuando un niño se lastima seriamente. Cuando un jurado está buscando “una bolsa profunda” (el litigante que tenga más dinero), pueden estar satisfechos con un vínculo mínimo negando el criterio de la causa probable. Por ejemplo, en algunas instancias, puede ser suficiente mostrar que el procedimiento empleado no fue acorde a los estándares aceptables de la agencia.

NEGLIGENCIA

La negligencia o la ruptura del deber legal, el segundo elemento de un agravio, es el asunto mayor en la mayoría de los casos de responsabilidad legal de agravio. Se puede definir la negligencia como la falla de actuar de una forma “razonable y prudente”, como fallar en mostrar la diligencia y cuidados apropiados. Si la persona posee una gran cantidad de experiencia, la obligación es proporcionalmente más grande. Por ejemplo, el estándar de cuidado para un instructor de manejo de incendios es aquel que un instructor de manejo de incendios razonable, prudente y cuidadoso se espera tener. La esencia de la negligencia es la adecuación del desempeño. Hay dos formas en las que uno puede ser juzgado como negligente: desempeño ilegal (abuso de autoridad), o no desempeñar cuando alguna acción debería haber sido tomada (omisión culposa).

PREVISIBILIDAD

Puesto que el concepto “razonable y prudente” es situacional, los Instructores deben hacer todos los esfuerzos para prevenir peligros potenciales o situaciones dañinas.

El concepto de “previsibilidad” significa que la instrucción debe estar basada no solamente en condiciones peligrosas que puedan existir en la capacitación, sino también deben anticipar las condiciones que los combatientes o bomberos forestales pudieran enfrentar en el trabajo.

LEY DE DERECHO DE AUTOR RESPONSABILIDADES DE UN EDUCADOR

La ley limita lo que puede copiar, bajo qué condiciones lo puede copiar y con qué propósito lo puede copiar. Los autores y los publicistas tienen derechos específicos bajo la ley; sin embargo, la ley les permite a los educadores acceso a información y a copiar materiales bajo lineamientos claramente definidos.

Estos lineamientos incluyen:

- El propósito y carácter de uso: si el propósito es comercial o educativo no lucrativo.
- El nombre del trabajo con derechos (ejemplo: ¿El trabajo es un libro de texto que tiene el propósito de ser usado en un salón de clase?)
- La cantidad y substancia del material copiado en relación al trabajo con derechos como un todo.
- Si el material copiado afectará las ventas potenciales o el valor del trabajo con derechos de autor.

Una simple copia hecha por el Instructor, por pedido para investigar o enseñar acerca de: un capítulo de un libro, un artículo de un periódico; historias cortas o ensayos; o una gráfica, diagrama o dibujo. Varias copias para el salón de clase no deben exceder una copia por estudiante y deben cumplir la prueba de “brevedad, espontaneidad y efecto acumulativo,” que se definen como sigue:

- “Brevedad” es un artículo completo, historia o ensayo de menos de 2,500 palabras o un extracto de cualquier trabajo de no más de 1,000 palabras o 10 por ciento del trabajo, lo que resulte menor (por ejemplo, una gráfica, un diagrama, una caricatura o una imagen por libro o edición periódica).
- “Espontaneidad” es (si no se busca el permiso antes del uso) la decisión de usar el artículo o extracto tan cercano en tiempo que sería irrazonable esperar una respuesta oportuna a una solicitud de permiso.
- “Efecto acumulativo” es no más de una pieza del mismo autor y no más de tres artículos del mismo volumen periódico durante un período de salón de clase. No puede haber más de nueve instancias de copias múltiples por curso, por período de clase.

Bajo ninguna circunstancia puede haber copiado de o a partir de trabajos que se deben consumir durante el curso. Estos incluyen libros de trabajo, hojas de

respuestas y similares. Copiar no debe sustituir la compra de libros, re impresiones de editores o periódicos.

La Ley de Derechos de Autor especifica un castigo monetario por daños legales por cada violación. Aún un acusado (individuo y/o organización) que no se encuentre en violación debe cubrir los costos del tribunal y los honorarios del abogado.

El permiso para copiar se obtiene escribiendo al publicista con la siguiente información:

- Título, autor y editor
- Edición y/o impresión
- Cantidad exacta del material que se copiará
- Naturaleza del uso, incluyendo si es para reventa
- Cómo se reproducirá el material
- Número de copias que se harán

Las copias de los materiales con derecho de autor deben incluir una línea acreditándolo al trabajo original, autor o editor, y el publicista con aviso o permiso de reimpresión.

DERECHOS DE AUTOR

El Acta de Derechos de Autor de 1976, que entró en vigor el 1 de enero de 1978, está diseñada para proteger la ventaja competitiva desarrollada por un individuo u organización como resultado de su creatividad. Las violaciones pueden dar como resultado litigios y puede conllevar penalizaciones severas. La ley no ha sido totalmente probada en los tribunales, por lo tanto, es difícil describir la potencialidad de la gran variedad de instancias que pueden violar el Acta de Derechos de Autor. Esta sección, sin embargo, proporciona algunos lineamientos generales.

Para que el Derecho de Autor sea válido, se debe presentar en la Oficina de Derechos de Autor de los Estados Unidos. Un certificado de Derecho de Autor le da al propietario los derechos exclusivos para:

- Reproducir el trabajo.
- Preparar trabajo derivado

Programa de Manejo del Fuego

- Distribuir el trabajo.
- Desempeñar el trabajo públicamente.
- Mostrar imágenes individuales.

Hay numerosas situaciones que claramente violan la Ley de Derechos de Autor. Algunas obvias incluyen fotocopiar libros de trabajo y duplicar producciones en video sin el permiso del propietario de los derechos de autor. Uno también puede violar la ley de derechos de autor al usar música con derechos de autor como fondo en una presentación que incluye música o el mostrar una película con derechos de autor en televisión por cable sin el permiso del propietario. Para evitar la violación, uno debe contactar al propietario de los derechos de autor, mencionando el nombre del trabajo y para qué condiciones se va a usar. Una vez que se reciba la autorización escrita, se debe dar crédito por el uso del trabajo.

Bajo ciertas condiciones, se permite el “uso justo” del material con derechos de autor. La regla general es que el permiso para usarlo no es necesario para criticar, comentar, estudiar e investigar. En pruebas de “uso justo” se debe dar consideración a:

- La naturaleza del trabajo con derechos de autor.
- La naturaleza substancial de la porción usada.
- El efecto en el mercado potencial, o la pérdida de ganancia.

Por lo tanto, el propósito y carácter de uso deben ser vistos en su totalidad y en la razonabilidad. Aún bajo condiciones de “uso justo” se debe dar crédito al autor. Si, como un ejemplo, un Instructor fuera a copiar una gráfica de un texto que se entregará a la clase, se debe anotar al autor del texto.

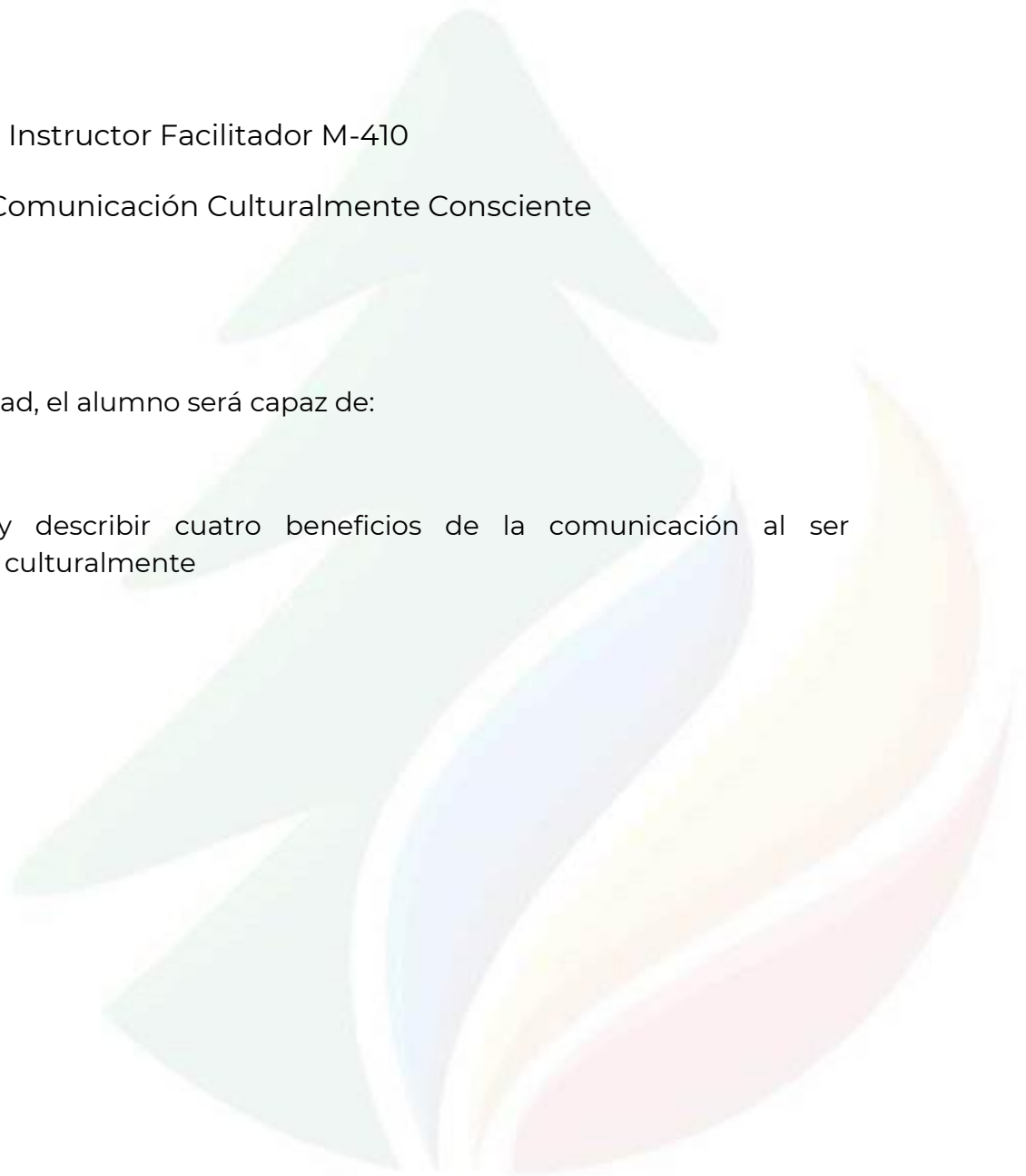
CURSO: Instructor Facilitador M-410

UNIDAD: 16 - Comunicación Culturalmente Consciente

Objetivos

Al terminar la unidad, el alumno será capaz de:

- Enumerar y describir cuatro beneficios de la comunicación al ser conscientes culturalmente



I. BENEFICIOS DE LA CONSCIENCIA CULTURAL

La identidad cultural puede estar basada en:

- Género.
- Antecedentes Étnicos.
- Ubicación geográfica (costa este/costa oeste).
- Edad.
- Religión.
- Idioma.

Los beneficios de la consciencia cultural incluyen:

- Evita los litigios.
- Evita el conflicto.
- Evita avergonzar.
- Mejora el ambiente para el aprendizaje.
- Reduce barreras para la comunicación.
- Mejora la dinámica del grupo.

¿Qué puede mejorar el entendimiento de las diferencias culturales?

- Consiga un intérprete o enlace.
- Haga preguntas.
- Estudie la historia del área.
- Observe.
-



II. COMUNICACIÓN Y DIRECCIÓN CULTURALMENTE CONSCIENTE

A. Comunicación Culturalmente Consciente

- Puntualidad - esté consciente que el concepto de puntualidad difiere entre culturas; lo mejor es siempre empezar a tiempo a menos que se acuerde lo contrario.
- Contacto Corporal - no exprese amistad por medio del contacto, abrazos, estrechar la mano, etc. si no está seguro de la respuesta que obtenga.
- Espacio Personal - El área considerada como el espacio personal de uno varía grandemente entre las culturas. Tome su indicación a partir de la otra persona; si dan un paso atrás, tal vez sea porque está demasiado cerca.
- Contacto Visual - el contacto visual es deseable, pero debe ser breve para no bordear la rudeza o la intimidación.
- Gestos con las Manos - Se debe minimizar el movimiento; se deben evitar particularmente los gestos con los dedos.
- Comunicarse Claramente - Verifique el entendimiento haciendo preguntas. Pacientemente repita o parafrasee para aclarar. Evite el lenguaje común, jerga local, acrónimos y términos técnicos.



B. Guía de la Comunicación

- Universalmente se entiende una sonrisa genuina.
- Sea amable, use la cortesía normal.
- Haga lo que hace su anfitrión.
- Evite la discusión acerca de cualquier tema controversial como la política y la religión.
- No asuma que un acento significa que una persona tiene menos habilidades o es menos inteligente.
- Si hay un intérprete, hable a la persona, no al intérprete.
- Esté consciente que el humor no es algo fácil de interpretar.
- Sea un escucha paciente. Permita tiempo a la persona para que se comunique.

