

Programa: Talento-Agro.

“Construyendo competencias y herramientas de impacto para los gestores de agronegocios sostenibles”

Diplomado 1. Técnicas y herramientas para el acompañamiento efectivo de personas productoras

UNIDAD 3.

Recursos didácticos (técnicas)

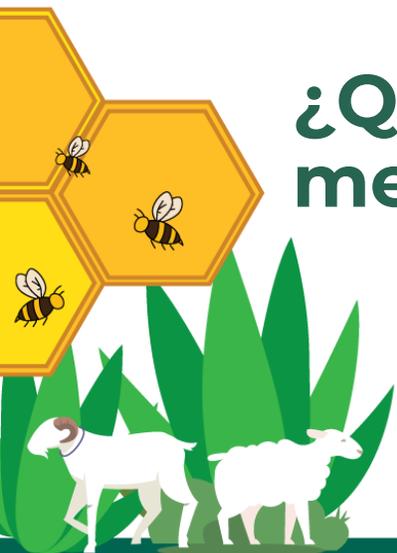


¿Qué sabemos?

¿Cuál ha sido nuestra experiencia?

¿Por qué es importante este conocimiento?

¿Qué me gustaría mejorar?



Principales limitantes

Falta de claridad en el tema y en el objetivo que se pretende alcanzar: esto puede llevar a forzar para que sirva a un tema cuando fue diseñada para otro.



Seleccionar técnicas que **no se ajustan al tiempo** disponible



La **técnica** seleccionada **no se ajusta** al tipo de participantes o al grupo.

Usar técnicas que dan **más** importancia a la **forma que al contenido**.



Dificultad en la **coordinación e implementación de la técnica**



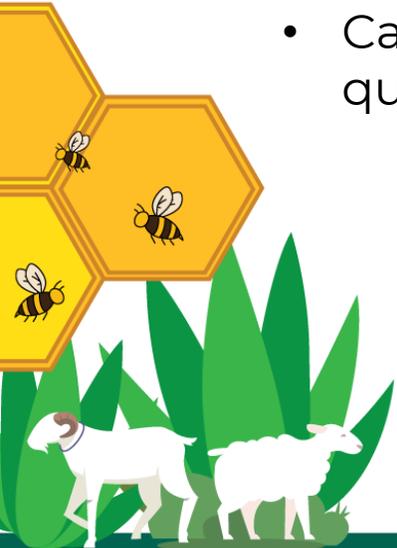
Consideraciones importantes

Preparación

- Tener claro el tema a desarrollar
- El objetivo que se busca lograr con la técnica
- El procedimiento o pasos para seguir para su desarrollo
- Materiales y espacios requeridos
- Cantidad de participantes y lo que se espera que hagan

Realización

- Dar instrucciones con claridad y dar espacio a las dudas o preguntas
- Implementar la técnica
- Reflexión y descodificación de la técnica que incluye:
 - a) Reconstrucción de lo vivido (¿qué hicimos?, ¿cómo nos sentimos?)
 - b) Revisión del contenido de la técnica (¿qué hubiera pasado si lo hiciéramos de otra forma?, ¿qué representa cada personaje o situación?)
 - c) Aplicación a la realidad (¿sucede esto en nuestra organización? cómo lo enfrentamos? Podemos mejorar? Cómo?)



Recursos didácticos

1. Presentación interactiva

2. Mapas mentales

3. Metaplan

4. Trabajo en grupo

5. Árbol de problema

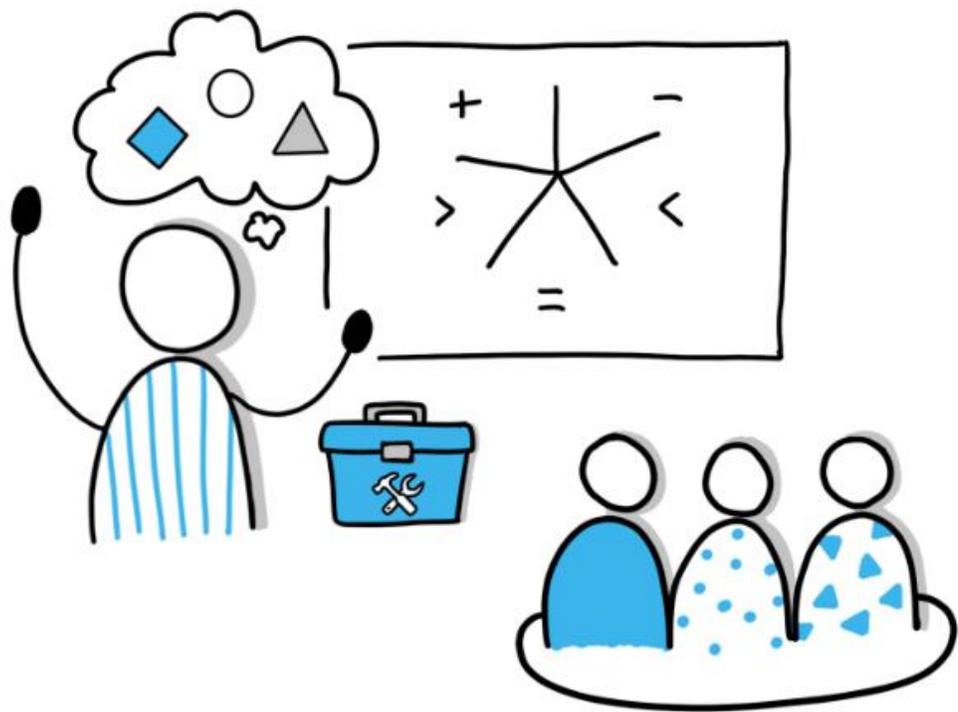
6. Estudio de Caso

7. Dinámicas



RECURSO 1.

Presentación interactiva

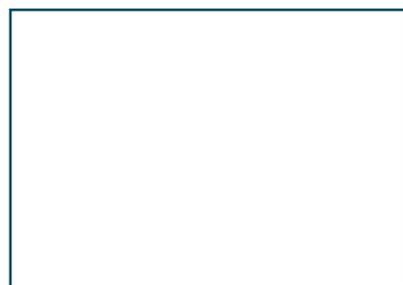
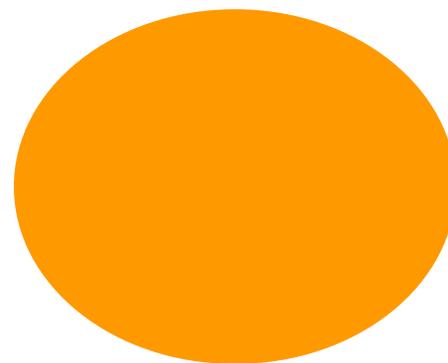
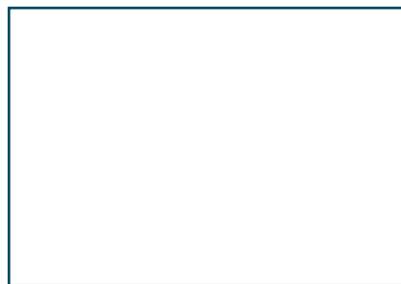
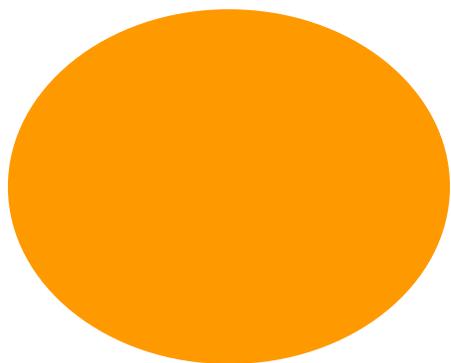


- El facilitador utiliza como herramienta una presentación de power point y va desarrollando los **conceptos** mediante dinámicas **participativas** (ejercicios prácticos, lluvias de ideas, discusiones) hasta construir una versión que satisfaga al grupo.
- Esta construcción **se alimenta de las experiencias** de los participantes y de sus conocimientos y es moderada por el facilitador, quien se encarga de mantener la discusión dentro de un marco de resultados esperados.
- **EJEMPLO:** Lo iremos desarrollando a través de esta presentación.

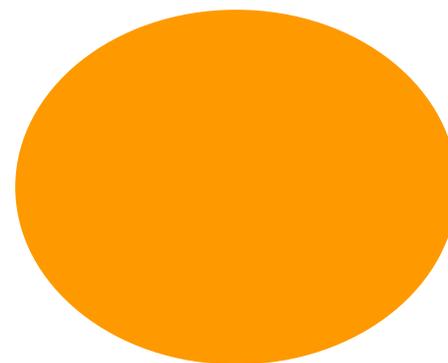
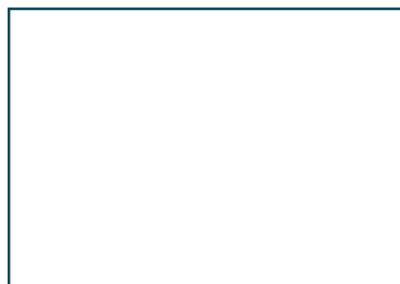
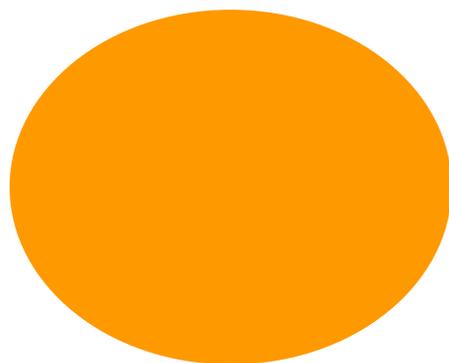
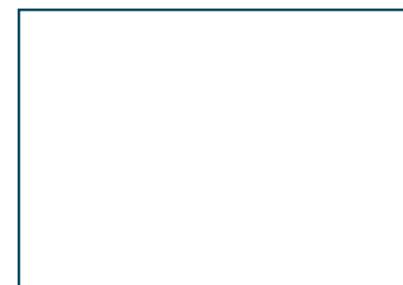


RECURSO 2. Mapas mentales

Representación gráfica, un diagrama, de ideas o conceptos relacionados entre sí, que permiten organizar y entender mejor la información relacionada con un tema principal.



Paseo de
fin de
curso



**¿En qué circunstancia
usarían este recurso?**



RECURSO 3.

Metaplan

Es un método de moderación grupal para la búsqueda de **solución de problemas**, el cual involucra a todos los participantes.

Metaplán se usa en grupos que buscan desarrollar **opiniones y acuerdos**, para la formulación de objetivos, recomendaciones y planes de acción.

En el Metaplán la intención es que todos los miembros participen (en movimiento de ser necesario) de una manera equitativa, sin que influyan en las opiniones individuales



Materiales para desarrollar una sesión de metaplan

Tableros o paredes forrados en papel periódico o de papelógrafo.

Cartulinas de colores (las medidas pueden variar según la necesidad)

- Rectángulos
- Óvalos
- Círculos

Marcadores de colores (al menos uno para cada participante).

Goma, tijeras, cinta adhesiva, alfileres, hojas de papel periódico o de papelógrafo.

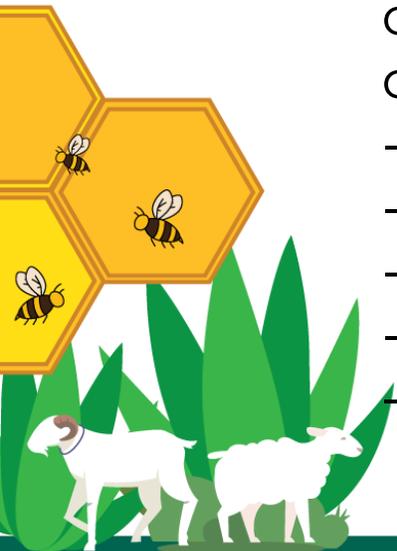


¿Cómo iniciar una sesión de Metaplan?

Técnica 1: hacer preguntas relevantes y oportunas

El moderador realiza una o varias preguntas. Cada participante recibirá un número de cartulinas ovaladas y un marcador se colocarán en los tableros por el moderador cuando todos los participantes hayan escrito sus opiniones.

- Extraer los conocimientos de los participantes, sus necesidades y objetivos conflictivos.
- Facilitar la retroalimentación y el proceso del consenso.
- Dar a cada participante la oportunidad de emitir sus opiniones.
- Descubrir las necesidades de aprendizaje del grupo.
- Identificar el ambiente existente dentro del grupo.
- Hacer visibles las diversas opiniones.



¿Cómo iniciar una sesión de Metaplan?

Técnica 3: Nubes de ideas

- El moderador al recogerá las cartulinas
- Al analizar todas las ideas, éstas se agruparán por su similitud, generando "NUBES"
- Al finalizar cada nube se bordeará con un marcador.
- Ninguna cartulina será descartada, aunque la idea expresada no sea clara, lógica o coherente.
- Ninguna persona está en la obligación de perder su anonimato.
- Al finalizar cada nube se le pondrá un título para poder distinguirlas en las discusiones siguientes.
- Al finalizar cada nube se enumera por orden de importancia.



Hagamos un breve Metaplan (nubes)

Somos un equipo de técnicos

Tenemos que capacitar a 50 pequeños productores de carne y leche que se encuentran distantes entre sí, cuyos sistemas productivos son poco eficientes, no saben leer ni escribir, se conocen poco entre ellos y no tienen experiencia previa en procesos de formación

¿Cómo lo vamos a hacer?
Lo resolveremos utilizando el Metaplan



**¿En qué circunstancia
usarían este recurso?**



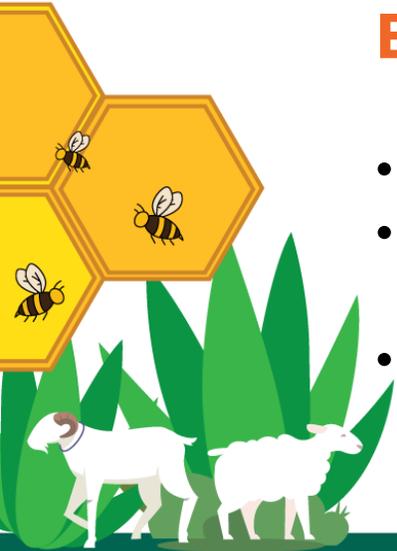
RECURSO 4. Trabajo grupal

Objetivos

- Contestar preguntas relacionadas a un tema tratado de manera magistral
- Conocer distintos puntos de opinión sobre un tema específico
- Construir propuestas con enfoque colectivo, abarcando los intereses de las distintas partes vinculadas.
- Resolver problemas planteados o construir soluciones

El trabajo grupal

- No debe ser visto como una forma de gastar tiempo del taller
- Debe estructurarse claramente con objetivos, métodos, tiempos y resultados esperados
- Debe ser acompañado muy activamente por el facilitador (no es tiempo para descansar o sentarse a revisar el celular).



Trabajo grupal

El equipo funcionará bien en la medida que **todos sus miembros se impliquen** en el proyecto y asuman su responsabilidad.

Es fundamental que **todos participen en las deliberaciones**, expongan sus puntos de vista. Hay que evitar que algún(os) miembros(s) monopolice(n) las reuniones, se adjudiquen un protagonismo desmedido, tomen unilateralmente decisiones que afectan a todos

Asignar **roles**: Moderador, secretario, vocero, control de calidad

Debe estar **acompañado** por el equipo facilitador



EJEMPLO

- Aprendizajes de la experiencia del día anterior trabajando en grupo para resolver el caso de estudio

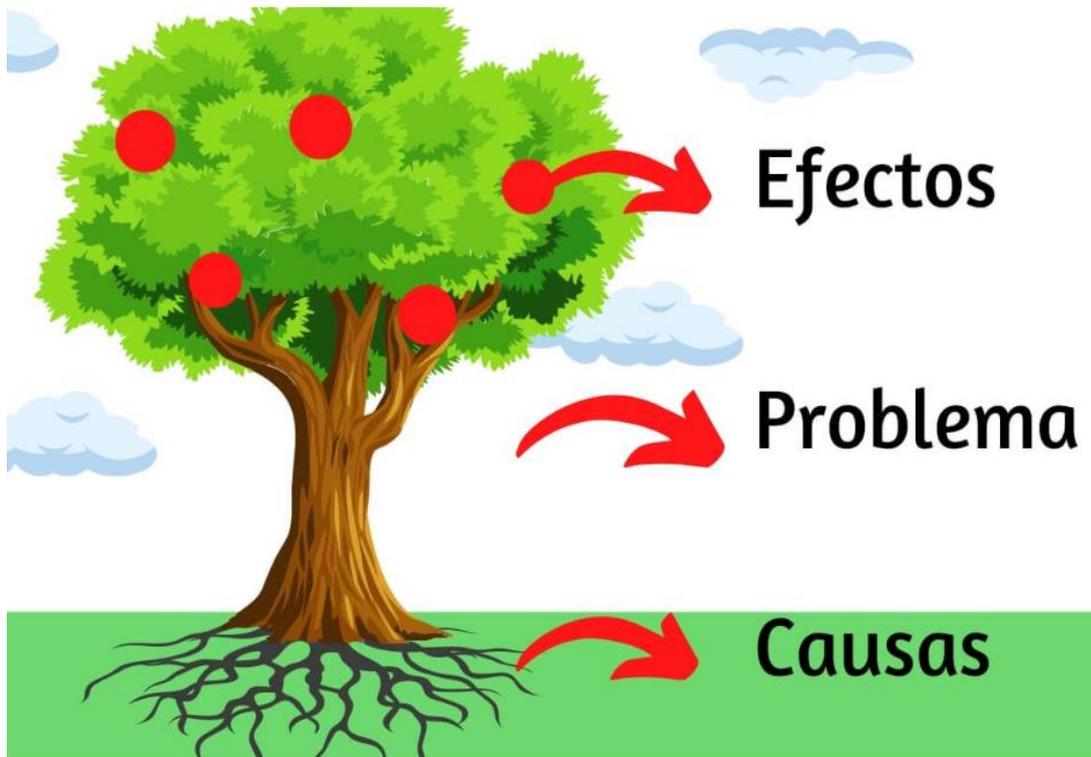
¿En qué circunstancia usarían este recurso?



RECURSO 5. Árbol de problema

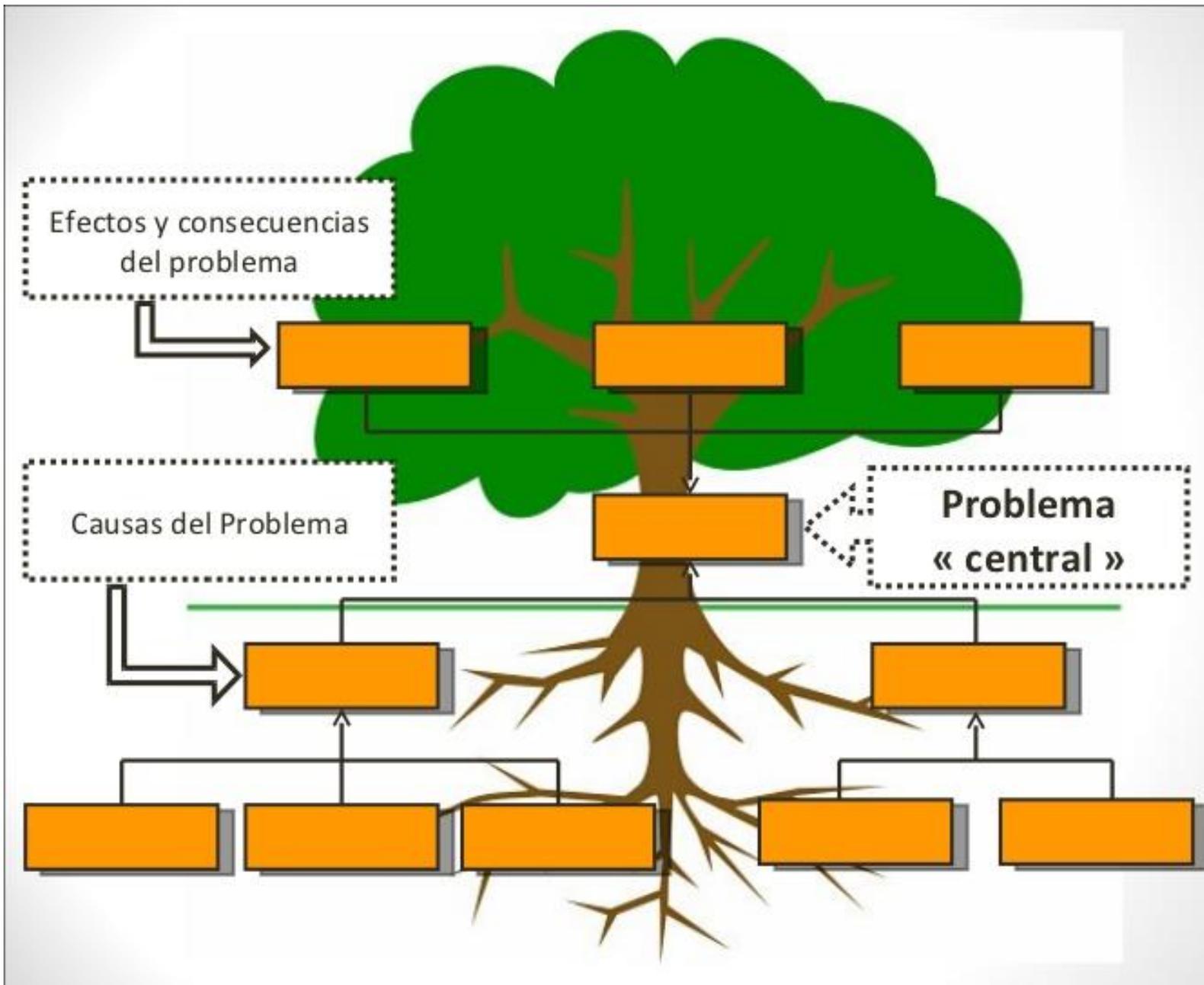
Se utiliza para el análisis de problemas a partir de sus causas y consecuencias.

Permite la conversación entre los involucrados y permite la construcción de una lógica vertical.



PASOS

- Identificar el problema
- Examinar los efectos que provoca el problema
- Identificar las causas del problema
- Establecer la situación deseada (objetivo)
- Identificar medios para la solución del problema
- Definir acciones de solución



¿En qué
circunstancia
usarían este
recurso?

RECURSOS: 6. Estudio de caso

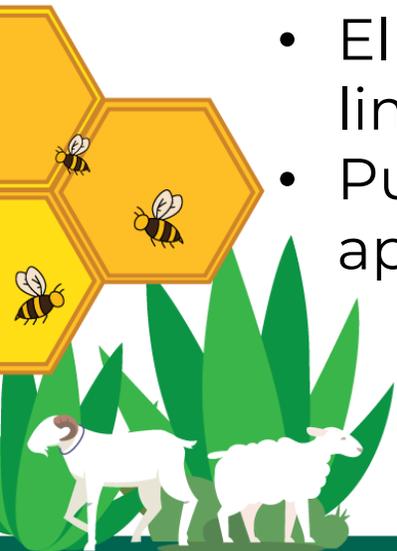


- “Es una **técnica de aprendizaje** en la que el sujeto se enfrenta a la descripción de una **situación específica** que plantea un problema, que debe ser **comprendido, valorado y resuelto** por un grupo de personas a través de un proceso de discusión”.
- Es una técnica grupal que fomenta la participación del alumno, desarrollando su **espíritu crítico**. Además, lo prepara para la toma de decisiones, enseñándole a defender sus argumentos y a contrastarlos con las opiniones del resto del grupo.



Características de los estudios de caso

- Puede ser real o ficticio siempre y cuando se viable
- Debe ser claro y comprensible.
- No debe sugerir soluciones sino proporcionar datos concretos para reflexionar, analizar y discutir en grupo las posibles salidas.
- Debe fomentar la participación y apelar al pensamiento crítico de los alumnos.
- El tiempo para la discusión y para la toma de decisiones debe ser limitado.
- Puede buscar una solución o evaluar la pertinencia de una solución aplicada



Situación A

El gerente despide a 40 esposas de socios que trabajaban en clasificación manual de marañón porque les acaban de donar una máquina que puede hacer el trabajo por ellas

Los socios están molestos y amenazan con retirarse de la organización

Situación B

El nuevo gerente es de personalidad tímida y demora la toma de decisiones clave como la compra de un software contable, pues sigue buscando cotizaciones para bajar costos

Los directivos están molestos porque la contabilidad no está al día y los EEFF solo se emiten anualmente.

Situación C

Los directivos le han girado instrucciones al gerente para que toda decisión sobre la comercialización sea consultada con ellos que se reúnen una vez al mes

El gerente está desmotivado y amenaza con renunciar por la falta de confianza y dificultad de hacer negociaciones

¿En qué circunstancia usarían este recurso?



Recurso 7. Dinámicas



Hago

Reflexiono



¿Qué son?

Construyamos juntos una definición

Definición de DINÁMICAS

Situaciones o momentos de la vida del grupo en las que se plantea estructuradamente, una tarea a realizar con unos recursos concretos y dentro de unos límites preestablecidos



Uso específico de las dinámicas (Gerza, 2003)

- Reforzamiento de conceptos
- Refuerzo, generalización y evaluación de los procesos de aprendizaje
- Superación de estancamientos grupales
- Diagnóstico y análisis de la dinámica del grupo
- Solución de conflictos y de problemas
- Modelado de criterios



Sugerencias de aplicación de las dinámicas (Gerza, 2003)



- Conocimiento de la técnica
- Adecuación a la situación social
- Repaso y ensayo de la técnica
- Comprobar materiales
- Informar al grupo de las “reglas del juego”
- Desempeñar el papel de instructor adecuadamente
- Cumplir con el ciclo de aprendizaje de la actividad

Tipos de dinámicas

1. De presentación
2. De integración grupal
3. De relajación
4. De intercambio de criterios
5. De reflexión y análisis
6. De activación



1. Dinámicas de presentación

Se utilizan con el fin de que los participantes y el facilitador se conozcan entre sí, y empiecen a visualizar sinergias entre ellos, de manera que se propocie un ambiente adecuado para trabajar.

Ejemplo: La baraja cortada

MATERIALES NECESARIOS: Baraja de cartas y tijeras.

DESARROLLO: El coordinador reparte a cada participante la mitad de una carta, que previamente habrá sido cortada. Luego, cada miembro de este gran grupo podrá moverse libremente en búsqueda de su pareja, es decir, de la otra mitad de la carta. Cuando las personas con las dos mitades se encuentren tendrán que presentarse y entablar una conversación. Al final, cada participante presentará a su compañero a los demás.



2. Dinámicas de integración grupal

Se utilizan con el fin de crear un ambiente favorable para el proceso de aprendizaje.

Ejemplo: Las botellas

Se divide el grupo en 2 filas al inicio de cada una se coloca el balde de agua. Al primer participante cada equipo se le da un vaso y se coloca una botella frente a cada uno, a unos 10 metros de distancia. Una vez que cada equipo esté ubicado en sus marcas, la/el facilitador(a) orienta sencillamente: “Llenen las botellas” sin dar más explicaciones. De manera espontánea, empezarán las carreras en relevo, empujándose los participantes de los diferentes equipos, desperdiciando agua en su afán de llenar su botella lo más pronto posible, ¡hasta que el primer equipo en llenarla “Ganamos!”.

En este momento, la/el facilitador(a) les dice que no es cierto, provocando reacciones, airadas, reclamos, etc...Les pregunta entonces si recuerdan cuál era el objetivo planteado. Y se les aclara que se trataba de llenar las botellas y no solamente una, que nunca se dijo que era competencia.



3. Dinámicas de relajación

Existen formas diferentes de buscar la relajación, más todas ellas persiguen un objetivo fundamental: Permitir que los miembros del grupo liberen tensiones al enseñar a relajarse en pocos minutos.

Es importante que el coordinador, en todos los casos, utilice un tono de voz pausado, moderado, y que se tome todo su tiempo, sobre todo cuando lo aplica por primera vez. Su objetivo es reducir los niveles de ansiedad y cansancio del grupo.

Ejemplo: el masaje



4. Dinámicas para el intercambio de criterios

Permite a los participantes conocer el criterio de los demás compañeros sobre los temas tratados en el taller, compararlos con los propios y realizar ajustes a los mismos en caso de ser necesario.

Ejemplo: Afiche

a) Se les pide a los participantes que expresen verbalmente su opinión del tema sobre el cual se trabaja.

b) Construcción del afiche.

Se les plantea a los participantes que deberán representar las opiniones anteriores en un afiche, a través de símbolos. Por ello, pueden utilizar recortes de periódicos o revistas, papeles de colores o simplemente dibujar sobre el papel o cartulina.

c) Una vez elaborado el afiche, cada equipo lo presenta al plenario para descodificarlo a partir de las discusiones que tuvieron durante la preparación



5. Dinámicas de reflexión y análisis

Son aquellas en las que se genera una situación ficticia, que mantiene una relación directa o potencial con un tema tratado en el proceso formativo.

Los participantes al inicio pensarán que están jugando y se lo tomarán como un espacio informal, lo que les permitirá sincerarse con sus respuestas y propuestas.

Conforme avance la dinámica, los participantes irán encontrando similitudes a sus propias situaciones y al final es facilitador deberá propiciar un espacio de análisis y reflexión en torno a:

- ¿En qué se parece la situación vivida en la dinámica con la vida de las organizaciones?
- Si volviéramos a hacer la dinámica, ¿qué harían diferente?
- ¿Esos cambios podrían ser de utilidad en la situación que está viviendo su organización?



APRENDAMOS HACIENDO

Ejemplo: Dibujo a ciegas

El instructor coloca los rotafolios separados unos de otros. Integra grupos de 3 a 6 personas y le indica a cada subgrupo el rotafolio en el cuál trabajarán. Todos los integrantes de cada subgrupo participarán por turno, dibujando en una hoja de rotafolio con la vista tapada lo que indique el instructor". Los demás participantes deben mantenerse en silencio esperando su turno.

Primer Dibujante: Dibuja una casa con dos ventanas y una puerta.

Segundo: Un árbol junto a la casa.

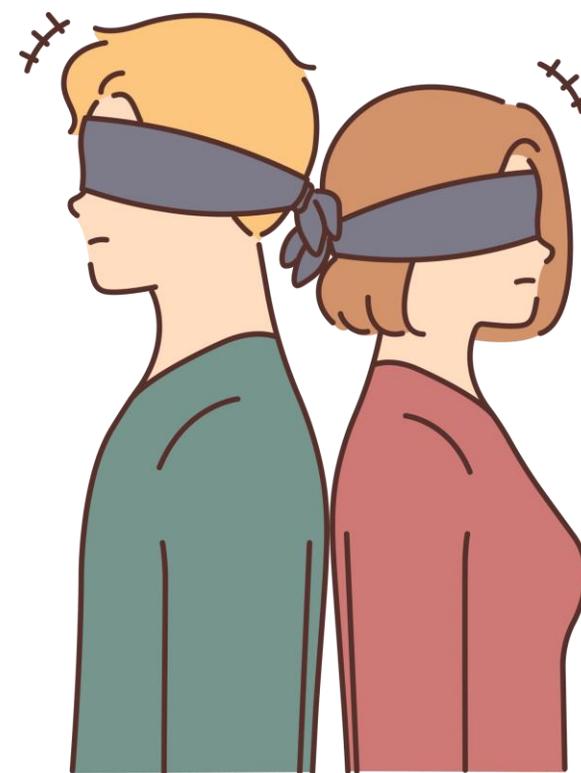
Tercero: El sol sobre la casa.

Cuarto: Una vaca detrás de la casa.

Quinto: La cordillera detrás de la casa.

Sexto: El papá, la mamá y sus hijos caminando hacia la casa.

Continúa igual hasta que participan todos los integrantes de cada subgrupo. Al final se comparan los dibujos y gana el subgrupo cuyo dibujo es el mejor logrado.



6. Dinámicas de Activación (vitalizadoras)

Tienen como objetivo brindar un espacio para activar al grupo especialmente en momentos donde el contenido tratado es complejo o en espacios del día donde los participantes se pueden mostrar cansados

Deben usarse de manera discrecional y solo si son estrictamente necesarias, ya que puede interpretarse que solo se trata de ponerlos a jugar



APRENDAMOS HACIENDO: Inventemos una

Módulo 1. Formación de formadores para asesores agropecuarios

UNIDAD 3 Recursos Didácticos

