

Curso de Formación de Formadores

Bienvenidos a nuestro curso de Formación de Formadores, donde exploraremos los fundamentos y las habilidades esenciales para ser un facilitador efectivo. En este módulo introductorio, nos sumergiremos en la definición de la facilitación, el papel del formador y las competencias clave que los distinguen.



Por: Francisco Villao Villacrés Mgs





¿Qué es la Facilitación?

1 Guía y Apoyo

La facilitación es el arte de guiar y apoyar a un grupo en el logro de sus objetivos de manera efectiva y eficiente. El facilitador actúa como un catalizador, ayudando a los participantes a navegar a través de los procesos y a alcanzar resultados significativos.

2

Neutralidad y Objetividad

Un facilitador mantiene una posición neutral y objetiva, evitando tomar partido o imponer sus propias ideas. Su función es crear un entorno seguro y propicio para que el grupo pueda explorar, discutir y tomar decisiones de manera autónoma.

3

Diseño y Gestión

El facilitador también se encarga de diseñar y gestionar el proceso de facilitación, asegurándose de que se cumplan los objetivos y se mantenga un flujo de trabajo productivo.

¿Quién es un Facilitador?

Perfil del Facilitador

Un facilitador es un profesional que domina habilidades de comunicación, liderazgo y gestión de grupos. Tiene la capacidad de crear un ambiente de confianza y colaboración, donde los participantes se sienten cómodos para expresar sus ideas y trabajar juntos.

Funciones Clave

Entre las principales funciones del facilitador se encuentran: guiar el proceso, mantener la neutralidad, fomentar la participación, sintetizar ideas, resolver conflictos y asegurar el cumplimiento de los objetivos.

Cualidades Esenciales

Algunas cualidades clave de un buen facilitador incluyen: empatía, flexibilidad, creatividad, paciencia, capacidad de escucha activa y habilidades de resolución de problemas.

¿Qué es la Formación de Formadores?

Desarrollo de Competencias

La Formación de Formadores es un proceso de capacitación diseñado para desarrollar las competencias y habilidades necesarias para ser un facilitador efectivo. Esto incluye el dominio de técnicas de enseñanza, gestión de grupos y diseño de programas de formación.

Enfoque Práctico

A diferencia de una formación tradicional, la Formación de Formadores se centra en la práctica y la aplicación de los conocimientos adquiridos. Los participantes tienen la oportunidad de experimentar y desarrollar sus habilidades en un entorno seguro y de apoyo.

Impacto Multiplicador

Al capacitar a formadores, este tipo de formación tiene un efecto multiplicador, ya que los participantes pueden a su vez capacitar a otros y difundir los conocimientos y habilidades adquiridos.



Competencias, Funciones y Cualidades del Formador

1

Competencias Clave

Un formador eficaz debe dominar competencias como la planificación y diseño de programas de formación, la facilitación de sesiones interactivas y la evaluación del aprendizaje de los participantes.

2

Funciones Principales

Entre las principales funciones del formador se encuentran: guiar el proceso de aprendizaje, fomentar la participación, proporcionar retroalimentación constructiva y adaptar el contenido a las necesidades del grupo.

3

Cualidades Destacadas

Las cualidades que distinguen a un formador excepcional incluyen la empatía, la flexibilidad, la creatividad, la paciencia y la capacidad de escucha activa. Estas cualidades le permiten crear un entorno de aprendizaje seguro y estimulante.



Relaciones y Roles

Relación Formador-Participante

La relación entre el formador y los participantes es fundamental para el éxito de la formación. El formador debe establecer una conexión de confianza y respeto, fomentando la participación activa y el intercambio de ideas.

Roles Complementarios

Además de su papel como facilitador, el formador también puede asumir roles complementarios, como mentor, coach o consultor, dependiendo de las necesidades del grupo y los objetivos de la formación.

Adaptación al Contexto

El formador debe ser capaz de adaptarse al contexto específico de la formación, teniendo en cuenta factores como la cultura, el nivel de experiencia de los participantes y los recursos disponibles.

Corrientes y Métodos Didácticos Contemporáneos



Aprendizaje Experiencial

Enfoque que se basa en la participación activa de los estudiantes, donde aprenden a través de la experiencia y la reflexión.



Aprendizaje Basado en Problemas

Método que utiliza problemas reales como punto de partida para el aprendizaje, fomentando el pensamiento crítico y la resolución de problemas.



Aprendizaje Colaborativo

Enfoque que promueve el trabajo en equipo y el intercambio de conocimientos entre los participantes, fomentando la construcción colectiva del aprendizaje.



Aprendizaje Significativo

Método que busca conectar los nuevos conocimientos con los previos, para que el aprendizaje tenga sentido y relevancia para los participantes.

Estilos de Aprendizaje

Visual

Los aprendices visuales prefieren el uso de imágenes, gráficos, diagramas y videos para procesar la información. Aprenden mejor cuando se les presenta el contenido de manera visual.

Auditivo

Los aprendices auditivos se sienten más cómodos con la información presentada de manera oral, a través de explicaciones, debates y discusiones. Prefieren escuchar y hablar para aprender.

Kinestésico

Los aprendices kinestésicos aprenden mejor a través de la experiencia práctica, el movimiento y la manipulación de objetos. Disfrutan de las actividades que les permiten involucrarse físicamente.

Lector-Escritor

Los aprendices lector-escritor se sienten más cómodos con la información presentada en formato textual, como lecturas, informes y toma de notas. Prefieren procesar la información de manera escrita.

Modelos de Estilos de Aprendizaje

1

Modelo de Kolb

Este modelo identifica cuatro estilos de aprendizaje: convergente, divergente, asimilador y acomodador. Cada estilo implica diferentes fortalezas y preferencias en el proceso de aprendizaje.

2

Modelo de Felder-Silverman

Este modelo clasifica a los aprendices en cuatro dimensiones: activo-reflexivo, sensorial-intuitivo, visual-verbal y secuencial-global. Cada dimensión representa preferencias en la forma de procesar la información.

3

Modelo VAK

El modelo VAK (Visual, Auditivo, Kinestésico) se enfoca en las modalidades sensoriales predominantes en el aprendizaje: visual, auditiva y kinestésica.

Preferencia de Interacción Social

Aprendizaje Individual

Algunos participantes prefieren trabajar de manera individual, procesando la información a su propio ritmo y reflexionando sobre ella de forma personal.

Aprendizaje en Parejas

Otros participantes se sienten más cómodos trabajando en parejas, donde pueden intercambiar ideas, recibir retroalimentación y aprender de manera colaborativa.

Aprendizaje en Grupo

Algunos participantes disfrutan del aprendizaje en grupo, donde pueden beneficiarse del intercambio de conocimientos, la discusión y la resolución de problemas de manera colectiva.

Preferencias del Proceso de Información

Procesamiento Secuencial

Los participantes con preferencia secuencial tienden a procesar la información de manera lineal y organizada, siguiendo pasos lógicos y estructurados.

Procesamiento Global

Los participantes con preferencia global buscan entender el panorama general antes de profundizar en los detalles. Prefieren ver la imagen completa y luego trabajar en los elementos específicos.

Procesamiento Inductivo

Los participantes con preferencia inductiva aprenden mejor a partir de ejemplos y casos concretos, para luego extraer principios y conceptos generales.

Procesamiento Deductivo

Los participantes con preferencia deductiva prefieren partir de principios y teorías generales para luego aplicarlos a situaciones específicas.



Preferencias de Interacción Social

1

Aprendizaje Individual

Algunos participantes prefieren procesar la información de manera individual, reflexionando y trabajando a su propio ritmo. Disfrutan de las actividades que les permiten concentrarse y procesar la información de forma personal.

2

Aprendizaje en Parejas

Otros participantes se sienten más cómodos trabajando en parejas, donde pueden intercambiar ideas, recibir retroalimentación y aprender de manera colaborativa. Valorán la oportunidad de discutir y construir conocimiento de forma conjunta.

3

Aprendizaje en Grupo

Algunos participantes disfrutan del aprendizaje en grupo, donde pueden beneficiarse del intercambio de conocimientos, la discusión y la resolución de problemas de manera colectiva. Valorán la riqueza que aporta la diversidad de perspectivas y experiencias.