

Guía de estudio:

Clasificación de objetivos

- Establecer en qué dominio de aprendizaje se clasifica cada uno de los objetivos redactados en el documento de planeación del curso.

Condiciones de interacción

- Se refiere a los elementos requeridos para que los participantes/capacitandos interactúen entre sí y con el facilitador/instructor durante la impartición de curso.

Documento de planeación del curso

- Se refiere a aquel utilizado por el facilitador/instructor/capacitador/formador como guía para desarrollar una sesión o un curso completo. Puede encontrarse referida como carta descriptiva, planeación didáctica, plan de sesión(es), programa, guía de instrucción, entre otros.

Dominios de aprendizaje

- Es la clasificación de diversas conductas del individuo que permiten identificar la organización y jerarquización de los procesos para la adquisición de conocimientos puede ser de tipo afectivo, cognitivo y psicomotriz.

Dominio de aprendizaje cognitivo

- Se refiere a todas aquellas conductas en las que predominan los procesos mentales o intelectuales que abarcan desde la memorización hasta la aplicación de criterios y elaboración de juicios de una actividad intelectual compleja; por ejemplo: percepción, atención memoria, lenguaje y razonamiento.

Dominio de aprendizaje psicomotriz

- Se refiere a las conductas que se realizan con precisión, exactitud, facilidad, economía del tiempo y esfuerzo.

Dominio de aprendizaje afectivo

- Se refiere a la interiorización de una actitud, sentimientos, emociones, valores y prejuicios.

Dominio de aprendizaje relacional-social

- Se refiere a la capacidad de aprender a vivir juntos/con los demás en la diversidad; a través de la colaboración, interdependencia, y comprensión del otro, respetando los valores de pluralismo y los derechos de las personas, a fin de propiciar la convivencia, paz y armonía.

Estilo de aprendizaje

- Se refiere a los rasgos cognitivos, fisiológicos y afectivos a través de los cuales los estudiantes/participantes perciben e interaccionan en los diferentes ambientes del aprendizaje.

Forma de verificar/evaluar el aprendizaje

- Se refiere a la estrategia que utiliza el facilitador/instructor para identificar el nivel de aprendizaje de los participantes/capacitandos, la cual puede considerar el tipo de evaluación según el agente que evalúa, el momento de evaluación según la finalidad que persigue, la técnica e instrumento de evaluación a emplear de acuerdo con la siguiente tabla.

Forma de Evaluar:

TIPOS DE EVALUACIÓN (según el agente)	MOMENTOS DE EVALUACIÓN (según la finalidad)	TÉCNICAS DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Autoevaluación Coevaluación Hetero- evaluación Interna/externa	Antes, durante y después Diagnóstica/Previa Formativa/ Intermedia Sumativa/Final	<i>Documental</i> -Formulación de preguntas escritas -Valoración de productos -Estudios de casos. <i>De campo</i> -Simulación -Discursiva -Formulación de preguntas verbales.	Guías de Observación Listas de cotejo Cuestionario Rúbricas

Momentos de la capacitación/formación

- Son las etapas inicio/encuadre/apertura, desarrollo y cierre/clausura que estructuran el curso.

Sujeto de Aprendizaje

- Se refiere a la(s) persona(s) a quien(es) está dirigido el curso.

Modalidad de formación/capacitación presencial

- Se refiere a la permanencia evidente de los participantes/capacitandos del grupo de capacitación/formación de manera física la cual puede estar complementada con la participación de algunos miembros del grupo de manera remota conectados a través de medios de comunicación digitales donde la dinámica de interacción sostenida se dé en un entorno de aprendizaje en tiempo real, de forma síncrona y con propósitos comunes.

Objetivo General

- El que expresa el comportamiento o resultado final que se pretende obtener u observar del participante/capacitando.

Objetivo Particular

- El que expresa el comportamiento o resultado que se desea lograr en cada uno de los temas. El logro de los objetivos particulares asegura el logro del objetivo general.

Objeto sobre el que recae la acción

- Se refiere al elemento sobre el cual se materializa la acción del verbo determinado en el objetivo de aprendizaje, es decir hace referencia al "qué" se espera que el participante/capacitando logre hacer/ejecutar/ajustar su conducta.

Secuencia de tipo deductivo

- Es el orden en el que se parte de conceptos, definiciones, leyes o normas generales, de las cuales se extraen elementos esenciales, que posteriormente se aplican para analizar/derivar/desplegar.

elementos/contenidos/casos/experiencias/hechos cada vez más específicos/detallados. Es decir, partir de lo general para llegar a lo particular.

Secuencia de tipo inductivo

- Es el orden en el que se parte de la síntesis de elementos, contenidos, casos, experiencias o hechos específicos/particulares, con el fin de llegar a conclusiones que deriven en algún concepto, fundamento, teoría, principio o generalización, aplicables a otras situaciones o eventos similares. Es partir de lo particular para llegar a lo general.

Secuencia Jerárquica

- Encadenamiento ordenado del aprendizaje expresado en los objetivos generales, particulares y específicos; manteniendo una subordinación entre sí.

Técnicas Instruccionales

- Son herramientas que utiliza el instructor para desarrollar los temas del curso.

Las técnicas instruccionales a las que se refiere el estándar son:

- Expositivas;
- Diálogo o discusión/debate;
- Demostración/Ejecución o Técnica de los cuatro pasos.

Técnicas Grupales

- Son herramientas que utiliza el instructor para generar un clima de trabajo dentro del grupo.

Teorías del aprendizaje

- Conjunto de reglas, principios y conocimientos científicamente aceptables que explican los fenómenos educativos. Las teorías ofrecen marcos de referencia para desarrollar estrategias y ambientes de enseñanza-aprendizaje.

Dominios de aprendizaje:

Conductas y acciones de los tipos de dominios de aprendizaje de acuerdo con Benjamín Bloom y la UNESCO (cognitivo/cognoscitivo, psicomotriz, afectivo y relacional-social).

- Dominios de aprendizaje es la clasificación de diversas conductas del individuo que permiten identificar la organización y jerarquización de los procesos para la adquisición del conocimiento, y refieren a las áreas cognitiva, psicomotriz y afectiva, de acuerdo con las aportaciones de Benjamín Bloom.
- Los tipos de dominios de aprendizaje que plantea la UNESCO son: Dominios cognitivo, psicomotor, relacional/social y afectivo.

a) Dominio cognitivo	b) Dominio psicomotor	c) Dominio afectivo	d) Dominio relacional-social
.- Capacidades intelectuales de pensamiento. .- Relaciones con el recuerdo o	.- Habilidades y destrezas manuales. .- Práctica de respuestas que deben ser dadas por el	.- Elección de acciones a partir de gustos, preferencias o valores personales.	.- Adquisición, cambio de valores, actitudes, apreciaciones, normas de acción, criterios y técnicas.

información que tiene una persona. .- Referencia a objetos, hechos, ideas, conceptos, principios.	sistema muscular humano. .- Respuesta a una situación mediante una actividad o práctica.	.- Selección de los actos en función de los sentimientos de aceptación o rechazo.	.- Aspectos relacionados con la tolerancia y respeto a las ideas de otros. .- Consenso de opiniones a fin de evitar confrontaciones. .- Resolución de diferencias mediante el diálogo.
--	---	---	--

- Elementos básicos de los enfoques de las Teorías del Aprendizaje en la planeación didáctica:
Casos de aplicación de los enfoques de las teorías: constructivista, conductista, cognitivista y humanista.

El caso descrito a continuación no corresponde al diseño de una sesión con enfoque humanista:

- En la carta descriptiva/planeación didáctica/plan de sesión(es)/programa/guía de instrucción, se contempla utilizar el procesador de textos en una sesión de capacitación mediante técnica expositiva en la que se explique a los participantes que la meta es que escribirán una carta de media cuartilla sin faltas de ortografía. Para ello, utilizará un sistema de recompensas mediante las que se reconocerá al primero que logre estos dos objetivos. La capacitación está dividida en sesiones y en cada una de ellas se abordarán diferentes habilidades que deberán desarrollarse para alcanzar la meta.

El caso descrito a continuación al diseño de una sesión con enfoque constructivista:

- El instructor de un curso de capacitación planea impartir sus sesiones divididas en etapas. En el primer momento pedirá a los participantes que se presenten e inmediatamente después que expresen con sus propias palabras lo que conocen acerca del método de estudio de casos. Posteriormente, invitará a que por equipos se reúnan para buscar información relacionada con el método de estudio de casos y que elaboren un documento donde se integren las ideas principales. Para finalizar la sesión, les solicitará que expliquen el método de estudio de casos y que pongan un ejemplo de cómo se podría utilizar.

El caso descrito a continuación corresponde al diseño de una sesión con enfoque cognitivista:

- En la carta descriptiva/planeación didáctica/plan de sesión(es)/programa/guía de instrucción de un curso sobre el respeto a los Derechos Humanos y población indígena, la persona a cargo del diseño del curso, planteó que los participantes deberían recabar información acerca de los derechos de los indígenas en México. A partir de esto realizarán cuadro sinóptico relacionado con el tema y lo entregarán al facilitador para su revisión.

El caso descrito a continuación no corresponde al diseño de una sesión con enfoque conductista:

- En el diseño de un curso sobre las aplicaciones didácticas de Arduino o tarjetas electrónicas, se plantea que los estudiantes usen su creatividad con base en sus intereses y experiencia individual. Cada participante tendrá la libertad de llevar a cabo su propia aplicación sin que esto signifique hacer un desarrollo demasiado sofisticado o complejo, sólo deberá explicar la funcionalidad de su proyecto al presentarlo.

Estilos de aprendizaje en la planeación didáctica de acuerdo con *Ned Herrmann, David Kolb, Paul MacLean, Roger Sperry y Howard Gardner* y *VAK de Richard Bandler y John Grinder*.

- La utilización diferenciada de los hemisferios cerebrales en la forma de pensar y actuar de una persona hace referencia al modelo de estilo de aprendizaje de *Roger Sperry*.

- Cuando se habla del uso cerebro y se hace mención a las partes: Cortical izquierda, Límbico izquierdo y Cortical derecho, se hace referencia al modelo de estilo de aprendizaje de *Ned Herrmann*.
- Cuando se habla de los 8 tipos de capacidades o inteligencias (lingüística, lógico-matemática, corporal kinestésica, musical, espacial, naturalista, interpersonal e intrapersonal), se hace referencia al modelo de estilo de aprendizaje de *Howard Gardner*.
- Cuando se habla de los alumnos convergentes, divergentes, asimiladores y acomodadores, se hace referencia al modelo de estilo de aprendizaje de *David Kolb*.
- Cuando en educación se habla del Cerebro Triuno (Cerebro reptiliano, Cerebro límbico o emocional y Cerebro racional o neocórtex), se hace referencia al modelo de estilo de aprendizaje de *Paul MacLean*.
- Cuando se habla de las preferencias sensoriales: visual, auditiva y kinestésica, se hace referencia al modelo de estilo de aprendizaje de *VAK de Richard Bandler y John Grinder*.

Activación de emociones positivas:

- Se refiere a las acciones que permiten promover los sentimientos que generan un cambio en el estado de ánimo de las personas y aumentan la atención, la memoria, la conciencia, la retención de información y la facilidad para relacionar varias ideas y conceptos.

Contrato de aprendizaje:

- Se refiere a la generación de un acuerdo por parte de los participantes/capacitados y del facilitador/instructor/capacitador/formador, al inicio del curso, que propicie la permanente participación, presencia plena al curso y acciones para el cumplimiento de los objetivos.

Formulación de compromisos:

- Se refiere a todas aquellas acciones a las que se compromete a realizar el participante/capacitado como producto de la aplicación de los aprendizajes obtenidos durante el curso, ya sea en el ámbito privado o laboral, considerando la fecha de ejecución al término del curso.

Modulación lingüística:

- Se refiere a la aplicación de diversos gestos, entonación en las lenguas orales/señadas, así como las utilizadas en función de las variantes culturales de acuerdo con los regionalismos propios de una comunidad.

Retroalimentación positiva:

- Se refiere a la comunicación asertiva directa que se brinda a una persona, enfocada en los elementos que potencialicen una mejora en el desempeño/resultado/involucramiento durante el curso/sesión.

Técnica grupal de cierre:

- Se refiere al conjunto de actividades que tienen la finalidad de que el grupo y el docente/instructor/capacitador lleven a cabo en conjunto, un cierre de un curso o evento de formación de manera emotiva, en el que los participantes/capacitados vivan experiencias de interacción que les permitan asociar emociones positivas a los logros del aprendizaje y su aplicación en el campo personal y laboral, estimularles y motivarles para que deseen continuar en próximos eventos/cursos/actividades de aprendizaje.

Técnica grupal de integración:

- Se refiere al conjunto de procedimientos o recursos utilizados en los grupos para lograr la participación e interacción entre sus miembros con el fin de generar un ambiente de aprendizaje y alcanzar objetivos de aprendizaje comunes.

Técnica grupal energizante:

- Se refiere al conjunto de actividades que realiza un instructor/docente/capacitador, junto con su grupo, para movilizar y estimular el ánimo de los participantes/capacitandos cuando se observa un ambiente de tedio y/o cansancio durante la capacitación/formación.

Tipos de grupos:

- Se refiere a la caracterización en el tipo de comportamiento que prevalece en el conjunto de participantes/capacitandos del curso con la finalidad de que el instructor o facilitador realice el manejo apropiado de acuerdo con la tipología. Los Tipos de grupos a los que se refiere el estándar son:
 - Silencioso
 - Participativo
 - Indiferente
 - Agresivo

Tipos de participantes/capacitandos:

- Se refiere a la caracterización en el tipo de comportamiento que prevalece en cada uno de los participantes/capacitandos al curso con la finalidad de que el instructor realice el manejo apropiado de acuerdo con la tipología. Los Tipos de participantes/capacitandos a los que se refiere el estándar son:
 - El contreras
 - El experto
 - El aliado
 - El novato

Uso sustentable de los recursos/materiales didácticos:

- Se refiere a emplear la regla de las 3R que significa Reducir, Reutilizar y Reciclar en la medida de lo posible todos aquellos materiales de apoyo necesarios en el logro de los resultados de aprendizaje esperados, manteniendo con ello no sólo el respeto hacia el medio ambiente, sino el cuidado y defensa de los aspectos económicos y sociales que intervienen en una sesión/curso.

Dinámica de grupos:

- **Principales características y comportamientos en la dinámica de grupos. Tipos de grupos** (*silencioso, participativo, indiferente, agresivo*).
- Los cuatro tipos de grupo básicos a identificar por el instructor son Agresivo, silencioso, participativo e Indiferente.
- Tipo de grupo Agresivo es el que la mayoría de participantes o capacitandos, muestran una actitud defensiva, de reto constante al instructor o a otros participantes, y ante el cual el instructor debe responder con actitud de sencillez, aceptación y humildad, así como reconocer que no es poseedor de toda la verdad.
- Tipo de grupo Participativo es el cual la mayoría de los participantes se involucra con entusiasmo en las actividades y muestra un deseo auténtico de aprender; ante este grupo el instructor debe llevar a cabo actividades para aprovechar y mantener ese nivel de involucramiento, así como poner especial atención en controlar los tiempos del curso o sesión.
- Tipo de grupo Indiferente es el cual la mayoría de los participantes se muestran ajenos o desinteresados en los temas del curso y se les observa apáticos; ante el cual el instructor debe

cambiar sus técnicas para despertar el interés del grupo, así como crear experiencias o ambientes de aprendizajes acordes con sus intereses, que le motiven a continuar en el curso.

- Tipo de grupo Silencioso es el cual la mayoría de los participantes no se involucran ni participan de manera espontánea o con iniciativa; ante el cual hay que animar, brindar confianza, reconocer y reforzar los avances que van logrando, así como cambiar técnicas para lograr mayor integración y participación.
- **Roles de los participantes/capacitandos** (*el contreras, el experto, el aliado, el novato*).
- El participante denominado contreras es la persona que constantemente interrumpe, ya sea charlando con sus vecinos o por medio de expresiones o ruidos que distraen la atención del grupo, y ante este estilo, el instructor podría aprovechar al participante denominado “aliado”.
- El participante denominado novato no es la persona que puede tener un nivel más elevado de conocimientos, capacidades o habilidades, que el resto de sus compañeros; es importante hacerlo participar, brindarle confianza, reforzar positivamente sus avances y asignarle tareas difíciles a resolver.
- El participante denominado experto es la persona que muestra un nivel más elevado o actualizado de conocimientos, capacidades o habilidades, que el resto de sus compañeros; es importante que el instructor aproveche al máximo su conocimiento y experiencia.

Tipos de evaluación:

- Se refiere a la manera en la que el docente/instructor/capacitador plantea evaluar de manera cuantitativa y/o cualitativa a los participantes/capacitandos: autoevaluación, el participante/capacitando se evalúa a sí mismo; coevaluación dos o más participantes/capacitandos se evalúan entre ellos; heteroevaluación, realizada por una persona distinta a los participantes/capacitandos del grupo, puede ser alguien interno o externo.