

---

## **MÓDULOS DE CAPACITACIÓN EN LAS TIC PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD INCLUYENDO PERSONAS CON DISCAPACIDAD, UTILIZANDO LA ESCUELA COMO CENTRO DE LA COMUNIDAD.**

### **ESTRUCTURACIÓN DE LOS MÓDULOS DE CAPACITACIÓN**

Los MÓDULOS diseñados para este curso de capacitación están numerados y organizados en UNIDADES DE TRABAJO, de tal forma que los participantes puedan adquirir los conocimientos necesarios para formarse como usuarios multiplicadores, logrando utilizar apropiadamente las herramientas informáticas básicas según sus intereses y obligaciones.

Los MÓDULOS se identifican con los siguientes títulos:

- N°1 - ALFABETIZACIÓN BÁSICA EN LAS TIC: TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (INFORMÁTICA E INTERNET).
- N°2 - E-GOBIERNO (GOBIERNO ELECTRÓNICO).
- N°3 - E-LEARNING (EDUCACIÓN A DISTANCIA UTILIZANDO INTERNET).
- N°4 - USO DE LAS TIC EN LA ARTESANÍA Y LA PRODUCCIÓN ARTESANAL.
- N°5 - EL USO DE LAS TIC EN EL TURISMO RURAL SUSTENTABLE.
- N°6 - E-AGRICULTURA Y E-GANADERÍA (RECURSOS AGROPECUARIOS ELECTRÓNICOS: AGRICULTURA Y GANADERÍA)

Las herramientas informáticas explicadas y aplicadas en los módulos, le permitirán, a cada usuario, desarrollar habilidades y competencias fundamentales para desenvolverse cotidianamente en los ámbitos donde se les facilite el acceso a una computadora conectada a Internet.

La jerarquización de los contenidos en los módulos va desde el conocimiento de una computadora basando su utilización mediante el manejo de un sistema operativo reconocido globalmente (Windows), pasando por las aplicaciones locales de Escritorio, hasta la introducción a Internet y los recursos que esta red mundial ofrece (Web 1.0 y Web 2.0). Se suman también temáticas específicas relacionadas con los ámbitos: educativo, gubernamental y de desarrollo económico-social sustentable.

En todas las unidades de trabajo se citan inicialmente el CONTENIDO a tratar y la META que se desea alcanzar.

---

Las UNIDADES DE TRABAJO, relacionadas con los MÓDULOS DE MANEJO DE UN PROGRAMA, APLICACIÓN O RECURSO ESPECÍFICO, están explicadas por medio de la técnica de "PASOS", que están claramente definidos con un título. Dichos apartados guían didácticamente al usuario para que logre apropiarse de los contenidos y usar una determinada herramienta.

En cambio, las UNIDADES DE TRABAJO, relacionadas con los MÓDULOS ORIENTADOS A UN TEMA ESPECÍFICO (educación, gobierno, desarrollo económico-social sustentable) poseen un índice que define los ítems de tratamiento.

Cada unidad de trabajo está acompañada por un ANEXO que contiene las ACTIVIDADES SUGERIDAS de ejercitación/aplicación de los contenidos como una GUÍA PARA LOS INSTRUCTORES/FORMADORES y las REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS/DIGITALES correspondientes.

## **ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN DE FORMADORES**

Las estrategias para incentivar la "Formación de Formadores" se basan en el tratamiento de competencias relacionadas principalmente a tres aspectos:

- "*Saber*"
- "*Saber hacer*"
- "*Saber ser*"

El "*saber*" está relacionado con los conceptos o los conocimientos, significa tener en claro los contenidos a desarrollar en los espacios de enseñanza-aprendizaje. El saber en sí mismo es un conjunto de conocimientos desarrollados y acumulados en torno a un objeto de interés. Pero también el saber ayuda a explicar un proceso o un conjunto de situaciones que comparten elementos comunes; que se determinan o se complementan entre sí.

El "*saber*" es conocimiento lógicamente ordenado por los sujetos que lo producen; y reutilizado por los usuarios de conocimientos. Lo cual suele suceder cuando se estudia un campo profesional o se realiza alguna actividad productiva material o intelectual.

El "*saber*" es un instrumento que utiliza el sujeto para sustentar un discurso sobre un tema particular. Y cuando se utiliza en este sentido, el saber, genera frecuentemente saberes, no planteados originalmente. Por lo que se puede concluir que la herramienta básica para crear un conocimiento es el propio saber utilizado.

El "*saber*" incluye capacidades para el aprendizaje permanente, que requiere el manejo de las estrategias:

- cognitivas para procesar la información y resolver problemas; y

- 
- metacognitivas para comprender los mecanismos internos relacionados a cómo aprendemos, pensamos y recordamos, teniendo conciencia y control de los procesos cognitivos.

Para esta capacitación, el instructor debe realizar la lectura de los módulos con el fin de conocer los contenidos y herramientas explicadas en cada unidad de trabajo, de esta forma podrá transmitir dicho conocimiento a un grupo de personas interesadas en incorporar y aplicar las temáticas tratadas.

El "*saber hacer*" implica llevar a la práctica los contenidos conceptuales mencionados en la capacitación, todo instructor debe alcanzar un buen nivel de alfabetización informática que le permita transferir su conocimiento a un grupo de personas interesadas en aprender un determinado tema.

Por lo tanto, para "*saber hacer*", es imprescindible saber y conocer, es importante en los procesos de aplicación de conocimiento el dominio de la teoría y su correspondiente demostración, para que haya una congruencia entre lo que se dice que se sabe y lo que se hace.

Cada instructor asume un rol de liderazgo democrático, para el cual es fundamental el saber cómo hacer las cosas, basándose en el dominio de la teoría y la técnica a aplicar, teniendo presente el entorno donde se aplica la acción.

El "*saber hacer*" incluye capacidades orientadas a la acción, al uso y la aplicación correcta y eficaz de conocimientos adquiridos, de forma tal que se pueden crear productos adecuados para satisfacer las necesidades sociales que se planteen como una problemática a resolver.

En toda acción que se realiza, tanto de parte del instructor como de los participantes de la capacitación (o estudiantes), está presente su cultura y su experiencia. Por ello, estos dos elementos diferenciadores deben ser tenidos en cuenta en cada instancia del proceso de enseñanza-aprendizaje, pues son los que determinan el grado de significatividad y el sentido que toma el saber utilizado.

El "*saber ser*" está relacionado con las características personales del instructor y los participantes, que comprende el sentido de responsabilidad, compromiso, voluntad de acción, paciencia, tolerancia, capacidad de empatía, autonomía y juicio moral.

El "*saber ser*" implica el fortalecimiento de la responsabilidad personal en la realización del destino colectivo.

El perfil de todo instructor debe mostrar la integración de una variedad de capacidades como: las habilidades cognitivas, las aptitudes físicas, las actitudes sociales de comunicación, la imaginación, la creatividad, el sentido estético, la facilidad para conectarse con los demás y el ejercicio del liderazgo. También debe poseer capacidad de adaptación, participación en grupos, aceptación y respeto de la diversidad.

---

Por lo tanto el "*saber ser*" está íntimamente relacionado con el factor humano de toda formación.

A modo de cierre se puede recomendar a los instructores de la capacitación que se hace preciso pues, trabajar integral y simultáneamente sobre el "*saber*" (conocimientos), el "*saber hacer*" (técnica, habilidades, destrezas) y el "*saber ser*" (actitudes, disposición), sin olvidar un cuarto aspecto: el "*poder hacer*", determinado por las condiciones reales del contexto.

Todo instructor se desempeña como formador de formadores, su rol principal es de "*facilitador del aprendizaje*", y la efectividad de su trabajo se reflejará en la transferencia que los participantes de la capacitación (o estudiantes) hagan de lo aprendido en sus puestos de trabajo, en su hogar o en su comunidad, convirtiéndose en verdaderos "*agentes multiplicadores*" en lo que respecta al uso de las Tecnologías de la Información y del Conocimiento que requiere la sociedad actual.

## **GUÍA GENERAL DE ORIENTACIÓN PARA TODO INSTRUCTOR/FORMADOR**

Los instructores/formadores deben lograr:

- Adquirir un método para el diseño, preparación, organización y dictado de esta "CAPACITACIÓN EN LAS TIC PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD INCLUYENDO PERSONAS CON DISCAPACIDAD, UTILIZANDO LA ESCUELA COMO CENTRO DE LA COMUNIDAD".
- Interpretar a las personas y a los grupos de estudiantes con los que trabajará como un todo (su formar de pensar, sentir, actuar), teniendo presente cómo son sus mecanismos de aprendizaje.
- Incorporar las herramientas mencionadas en los módulos para que contribuyan en su tarea como formador y para saber trasladar sus saberes y formar a futuros formadores de formadores.
- Diseñar indicadores de evaluación que muestren la calidad de su desempeño como "facilitador del aprendizaje", y de la efectividad de la transferencia de lo aprendido a los grupos de trabajo, su hogar y comunidad en general.

Los instructores/formadores deben adquirir y desarrollar sus competencias para:

- Observar el lenguaje verbal y no verbal.
- Interpretar los modelos mentales subyacentes.
- Comunicar en forma verbal y no verbal.
- Saber escuchar.

- 
- Practicar la empatía.
  - Manejar posibles conflictos que se presenten.
  - Diseñar a medida la capacitación, teniendo en cuenta los contenidos, los recursos humanos y materiales, las actividades y el área de desarrollo e influencia.

Los contenidos de las unidades de trabajo presentadas en los módulos y aplicadas con las actividades sugeridas ponen a los instructores/formadores en una instancia de evaluación permanente que determinará su labor, analizando:

- Su rol de formador de formadores.
- Sus atributos y responsabilidades como un buen facilitador.
- La psicología de la comunicación en el aula o ambiente de enseñanza-aprendizaje.
- Las etapas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- El diseño de presentaciones atractivas.
- El manejo global del grupo: interacción, participación, posibles conflictos, preguntas y respuestas estratégicas, cómo lograr pensamiento reflexivo.
- Las herramientas de apoyo para trabajar lo visual, lo auditivo y lo corporal o motor.
- El diseño de cada actividad: conceptos a trabajar, ideas clave, presentación, ejercicios, juegos, herramientas de evaluación, preguntas antes de la actividad, diseño de las etapas de la capacitación, estudio del grupo y su entorno.
- La preparación de todos los tips a tener en cuenta para lograr efectividad hasta en el mínimo detalle.

Como se observa todas aquellas personas que deban formar a otros en su rol de facilitadores en el proceso de aprendizaje y que deban promover el aprendizaje y la participación activa de un grupo de estudiantes, tienen que desarrollar e implementar este curso de capacitación según los requerimientos expresados en el material de trabajo, adecuándolos a las necesidades de su entorno.

---

## LECTURA RECOMENDADA PARA LOS INSTRUCTORES/TUTORES/CAPACITADORES

- **Consultas en línea**

educ.ar - Portal educativo del Estado argentino:

<http://portal.educ.ar/noticias/agenda/formacion-de-formadores.php>

Perseus Coaching Capacitación:

<http://perseus-dpe.com.ar/formacion-de-formadores.htm>

- **Libros**

BEILLEROT, Jacky. *La formación de formadores*. (1ª ed.). Buenos Aires: Novedades Educativas, 2004.

BIRKENBIHL, Michael. *Formación de Formadores, Train The Trainer: Manual práctico para educadores, profesores y directores de formación de personal en las empresas*. (1ª ed.). Madrid: Thomson Paraninfo, 2002.

DEL POZO DELGADO, Pilar. *Formación de Formadores*. (2ª ed.). Madrid: Pirámide, 2007.

---