

## Pautas para Aumentar la Efectividad de un Diseño de Instrucción

<b>Principio de Aprendizaje de Adultos</b>	<b>Pautas</b>
<p>La gente aprende más rápido y fácilmente cuando pueden integrar nuevas ideas con lo que ellos ya saben. Usted debe encontrar la forma de unir lo que usted está presentando con lo que la gente ya sabe.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcione una visión general del contenido para que los participantes tengan la sensación de lo que deben esperar (sin sorpresas)</li> <li>• Proporcione un contexto o marco conceptual para <i>nuevo</i> conocimientos. O sea, ¿encaja esto en el panorama total y si así es, cómo?</li> <li>• Las instrucciones deben incluir puntos que ayuden a los participantes a organizar la nueva información y relacionarla con la información conocida previamente. Conecte la información nueva con la anterior usando conectores lógicos. Proporcione un flujo suave y no saltos discontinuos.</li> <li>• Dé racionalidad para que la información nueva genere interés. ¿Por qué es importante para el participante? ¿En qué forma le es útil?</li> <li>• Algunas veces una analogía es útil para relacionar un concepto nuevo con uno antiguo que sea familiar. Presente la analogía al inicio y luego úsela a través de toda la instrucción.</li> <li>• Use la base que tienen los participantes de combinación de experiencia y conocimiento. (“¿Esto es familiar para ustedes? ¿Han oído o usado esto?”)</li> <li>• Cuando sea necesario, al final, reitere el contexto. Los participantes pueden sentirse saturados con detalles y pueden haber perdido la visión de los árboles por ver el bosque. Sea breve.</li> <li>• Los resúmenes frecuentes hacen que la retención y memorización de materiales sea más fácil para los participantes.</li> <li>• Haga este tipo de cosas en todo el curso para cada tema nuevo y no solo el primer día de instrucción.</li> <li>• Los nuevos conceptos e información deben ser presentados con un ritmo que permita su manejo.</li> </ul>

Principio de Aprendizaje de Adultos	Pautas
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La instrucción debe presentar las ideas de una en una.</li> <li>• Mantenga en un mínimo la introducción de exigencias intelectuales necesarias.</li> </ul>
<p>Los adultos se autodirigen. Ellos saben lo que necesitan o quieren aprender y se dirigen a eso. Pero, cada uno lo hace en su <i>propia</i> forma.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dé a los adultos la responsabilidad de su propio aprendizaje a través de examen autodiseñado y autodirigido y permítales aprender a través de su propia experiencia y de la de sus colegas. Ellos prefieren que estos enfoques sobre experiencias de aprendizaje de grupos sean guiados firmemente por un profesional.</li> <li>• Trate a los adultos como individuos y no como cosas.</li> <li>• La autoevaluación es el resultado más importante para el adulto.</li> <li>• Proporcione más tiempo, recursos y elementos instruccionales a los participantes que encuentran el material: <ul style="list-style-type: none"> <li>- poco familiar</li> <li>- difícil o complejo</li> <li>- en oposición con creencias y valores previos.</li> </ul> </li> <li>• Proporcione actividades instruccionales alternativas que produzcan los mismos resultados.</li> <li>• Agrupe a los participantes en alguna de estas formas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- para que cada grupo tenga el mismo nivel de entendimiento</li> <li>- para que cada grupo tenga grados similares pero variados de pericia.</li> </ul> </li> <li>• Dé a los participantes chances sobre: <ul style="list-style-type: none"> <li>- el ritmo del curso</li> <li>- secuencia del tema y del módulo</li> <li>- actividades</li> <li>- materiales o actividades complementarios</li> </ul> </li> </ul>
<p>La gente aprende <i>haciendo</i>. La cantidad de aprendizaje se aumenta con desempeño repetido (práctica).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La práctica tiene que ser <i>activa</i>. Los participantes deben realmente desempeñarse, no simplemente deben oír cómo deben desempeñarse.</li> <li>• La práctica debe ser guiada y monitoreada de</li> </ul>

Principio de Aprendizaje de Adultos	Pautas
	<p>cerca.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Esto <i>no</i> significa interferencia. Significa que el instructor debe estar consciente de lo que suceda para estar listo a ayudar cuando sea necesario.</li> <li>- No deje a los participantes solos</li> <li>- El monitoreo de sesiones prácticas no es tiempo perdido de los instructores. Si se hace bien, el monitoreo exige tanta energía como las conferencias y las demostraciones, o más. El monitoreo también incluye la retroalimentación.</li> <li>- El nivel de ayuda del instructor debe ser alto al iniciar y poco a poco ir desapareciendo a medida que el desempeño mejora, la velocidad se aumenta y los errores disminuyen.</li> <li>• Proporcione numerosas actividades de práctica             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si no es posible la práctica en el trabajo, entonces debe haber oportunidades prácticas en situaciones tan parecidas como sean posibles a las del trabajo.</li> <li>- Si los participantes tienen que generalizar lo que han aprendido en otras situaciones, entonces trate de que haya oportunidades de práctica para ello.</li> <li>- Proporcione suficiente práctica para llegar a la maestría o cerca de ella.</li> </ul> </li> <li>• Trate de individualizar la práctica de acuerdo con las necesidades en términos de:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- tiempo</li> <li>- cantidad</li> <li>- escenario</li> </ul> </li> </ul>
<p>La gente aprende más eficientemente cuando tiene información sobre si su desempeño o conocimiento es preciso, en qué grado y cómo lo pueden hacer más preciso. La retroalimentación es la forma de refuerzo más efectiva y</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcione retroalimentación sin importar la estrategia instruccional que esté usando.</li> <li>• Usted no puede dar retroalimentación a menos que el participante <i>esté haciendo algo</i>. Eso conecta la retroalimentación directamente a la <i>práctica</i>.</li> </ul>

<b>Principio de Aprendizaje de Adultos</b>	<b>Pautas</b>
subutilizada.	
Los adultos aprenden más eficientemente si pueden relacionar la información nueva a sus propias experiencias o si pueden usar sus experiencias como parte del contenido y orientación de la instrucción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Use técnicas que usen la experiencia del participante. Estas pueden ser preguntas diseñadas para facilitar el aprendizaje inductivo o los ejemplos diseñados para “enganchar” el concepto nuevo con experiencias previas que sirvan como ejemplo de ella.</li> <li>• Ilustre generalizaciones amplias con experiencias actuales obtenidas de los participantes.</li> </ul>
Relevancia y aplicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Céntrese especialmente en la aplicación del contenido a temas relevantes para los participantes.</li> <li>• Diseñe experiencias de aprendizaje que permitan planificar y hasta reaprender la forma en que van a aplicar el nuevo conocimiento o habilidad en la vida cotidiana.</li> <li>• Los adultos prefieren la orientación del contenido cuando va hacia un énfasis directo de “cómo hacer”.</li> </ul>
Los adultos necesitan participación activa e involucrar su ego en el proceso de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Activamente incluya a los participantes en el proceso de aprendizaje. Exigirles que sean receptores pasivos de conocimiento es una estrategia relativamente ineficaz.</li> <li>• Dé oportunidades a los participantes de preguntar, aclara sus puntos y que “entren en el tema”</li> <li>• Los adultos quieren la oportunidad de participar en el momento exacto, o sea, cuando tengan suficiente información para participar <i>efectivamente</i>.</li> <li>• Proporcione oportunidades de diálogo con colegas a quien usted respeta. A los adultos les gusta tener otras personas disponibles como recursos, guías, animadores, compañeros, etc.</li> </ul>
Comodidad psicológica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los adultos tienden a tomar los errores en forma personal y a dejar que los afecten en su autoestima.</li> <li>• Los adultos se cierran al aprendizaje si hay ataques a su autoestima.</li> </ul>

<b>Principio de Aprendizaje de Adultos</b>	<b>Pautas</b>
Asuntos generales de instrucción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si es posible, incluya una experiencia inicial en el curso que ayude al participante a examinarse objetivamente y a liberarse de prejuicios sobre él mismo o sobre el tema.</li> <li>• Al inicio, dé a los participantes una guía de hacia dónde va la lección, o sea, ¿Cuáles son los objetivos de este módulo?.</li> <li>• Evite conferencias largas, períodos interminables de estar sentado y ausencia de práctica.</li> <li>• Evite expectativas que no se cumplan: aclare las expectativas del participante, establezca los objetivos instruccionales, “tome el pulso” ocasionalmente, para ver si está logrando sus objetivos.</li> <li>• Proporcione tiempo suficiente para responder preguntas, hacer ejercicios y trabajar en casos.</li> <li>• Use más de un medio instruccional.</li> <li>• Mantenga buen control como instructor, lo cual es percibido por los participantes adultos, que haya un balance entre la flexibilidad instruccional y una sensación de que hay progreso.</li> <li>• Emplee un ritmo de curso que haga que la retención del material sea más fácil y la transferencia de aprendizaje al trabajo más efectiva. Como ya se mencionó, esto se relaciona con el refuerzo del contexto general para el material de aprendizaje.</li> <li>• Los participantes adultos quieren la forma más fácil, barata y rápida de aprender lo que necesitan aprender.</li> </ul>

*Fuente:* Reimpreso con permiso, del número de junio de 1981 de la revista de desarrollo de recursos humanos TRAINING. Copyright 1981, Lakewood Publications, Inc., Minneapolis, MN (612) 333-0471. Todos los derechos reservados.