

Dinámicas y espacios



Nunca enseñe a mis alumnos, sólo intento proporcionar las condiciones para que puedan aprender.

Albert Einstein

Expertos internos como facilitadores del aprendizaje

Difundir el conocimiento en la organización

Perspectiva

Más allá de la “formación” tradicional, es necesario promover otras actividades que faciliten la adquisición y la actualización de las competencias de las personas.

Actualmente se trabaja con modelos basados en el establecimiento de objetivos de aprendizaje que tengan en cuenta las necesidades de la organización y las expectativas de los trabajadores.

Estas serán diferentes en función de la situación:

1. Cuando se aprende por primera vez.
2. Cuando se quiere profundizar en aquello que se ha aprendido.
3. Cuando se quiere aplicar lo aprendido.
4. Cuando algo no sale como estaba previsto.
5. Cuando hay cambios que nos hacen replantear cómo hacemos las cosas.

Conceptos clave

- # Taller versus curso
- # Situaciones de aprendizaje
- # Plan de aprendizaje
- # Mapas conceptuales
- # Role play y resolución de casos
- # World café


Actividades


- Comprenderemos cómo aprenden las personas.
- Analizaremos el modelo para la gestión del aprendizaje: ¿qué es y cómo se aplica?
- Crearemos un plan de aprendizaje.
- Evaluaremos diferentes herramientas:
 - Mapas conceptuales.
 - Role Play y resolución de casos.
 - World café

Resultados

- Plan de aprendizaje que tenga en cuenta los requerimientos de los compañeros y que se base en la realización de actividades participativas orientadas a la transferencia en el lugar de trabajo.

Detalles

 Mandos medios
Área Personas
Área Procesos

 En línea tutorizado
o presencial

 8 horas
4 sesiones x 2h

info@neosapren.com