



Uso de objetivos para desarrollar estructuras de cursos por Internet

Norio Umezu Hall, con aportes de
Kris Bein, Cat Fribley, Michelle Dixon-Wall y Tracy Wright

Los objetivos de aprendizaje ayudan a las personas a tener claros todos los resultados que esperan lograr con la capacitación. Una vez que los instructores saben hacia dónde quieren llevar a sus alumnos, pueden desarrollar un esquema que sirva como hoja de ruta, asegurándose de que están haciendo un recorrido con suficientes altos y bajos para captar la atención de los alumnos y con suficiente interacción que incorpore la información aprendida. Las investigaciones demuestran que “los humanos tienen una capacidad de atención de alrededor de diez minutos. Primero, debes captar la atención del alumno con un elemento atractivo ... luego tienes nueve minutos y algunos segundos para explicar el significado de un concepto clave” (Medina, citado en Clay, 2012). El uso de objetivos de aprendizaje para desarrollar la estructura de los cursos puede ayudar a las coaliciones a diseñar experiencias de aprendizaje óptimas que sean atractivas y efectivas.

Los objetivos identifican los elementos que las coaliciones desean que las personas aborden, comparen, conecten, comprendan, relacionen, reconozcan, practiquen y más. Para las coaliciones de agresión sexual, esto podría incluir datos sobre agresión sexual, información sobre las experiencias de los sobrevivientes con diferentes sistemas, diálogos sobre sistemas que perpetúan la agresión sexual, entre otros. Diseñar objetivos que consideren lo que las personas harán con la información ayuda a que la gente "aprenda información con la intención de

usarla" (Knowles, 1996). Al diseñar capacitaciones obligatorias en particular, como la certificación de intercesores en algunos estados o territorios, "los adultos desean saber por qué deben aprender" (National Highway Institute, sf). Los objetivos de aprendizaje ayudan a los capacitadores a concentrarse en uno o dos puntos clave a la vez y a garantizar que los segmentos del curso se conecten de una manera lógica. Estos objetivos trazan un camino sobre el cual los alumnos se pueden enfocar (Brame y Smith, 2010; UNSW Sydney, s.f.). Por ejemplo, si una coalición está diseñando capacitaciones por Internet para nuevos intercesores ante la agresión sexual, al principio de la capacitación se puede introducir un vocabulario y marcos importantes para que el resto de la capacitación pueda enfocarse en estrategias para brindar apoyo a los sobrevivientes de manera efectiva según esos valores.

Así vemos como los objetivos claros de una capacitación son la base de un buen diseño. Una capacitación que enseña a los intercesores cómo llenar una solicitud de indemnización para víctimas quizá requiera diferentes herramientas de aprendizaje y una inversión de tiempo distintas a las de una capacitación sobre cómo escuchar y apoyar con empatía a un sobreviviente. La capacitación sobre cómo solicitar una indemnización para víctimas podría beneficiarse de la práctica de situaciones en las que los alumnos reciben comentarios sobre sus narrativas del porqué un sobreviviente debería ser apto para recibir los fondos. Una capacitación sobre la escucha activa podría tener una sección realizada por Internet que les enseñe a las personas cómo brindar apoyo emocional a través de un chat o responder a un sobreviviente que publica cosas en su página de redes sociales y una segunda sesión presencial que brinde la oportunidad de practicar y recibir comentarios sobre las habilidades de escucha. Una capacitación que ayude a las personas a comprender por qué los servicios de apoyo a los sobrevivientes son importantes también requerirá un conjunto diferente de herramientas y tiempo. Eso puede implicar que las personas deban reflexionar sobre las ocasiones en las que han necesitado apoyo y hablar sobre cómo se manifestó o no ese apoyo.

La capacitación consiste en invitar a las personas a ser parte de una comunidad más amplia, que trabaja mancomunadamente para acabar con la violencia sexual

y apoyar a los sobrevivientes. Ya sea por Internet, en persona o ambos, diseñar capacitaciones con los resultados en mente puede transformar un espacio de aprendizaje en un lugar de introspección y acción. Con un pensamiento y planificación intencionales, los programas de capacitación por Internet pueden complementar las reuniones presenciales y ampliar las posibilidades para quienes desean aprender a apoyar a los sobrevivientes de agresión sexual y cambiar las culturas en las que viven. Cuando ponemos a la gente en el centro de todos nuestros cursos, las capacitaciones por Internet pueden convertirse en una herramienta, entre muchas otras, con la que se crea una verdadera red global de atención para los sobrevivientes.

Fuentes consultadas (en inglés)

Brame, C. and Smith, B. (n.d.) “Blended and Online Learning”. Vanderbilt University Center for Teaching. Consultado en:

<https://wp0.vanderbilt.edu/cft/guides-sub-pages/blended-and-online-learning/>

Clay, C. (2012). “From Chalkboard to Keyboard: Transitioning to the Virtual Classroom”. Consultado en:

<https://netspeedlearning.com/contact/?p=ebook&r=virtual-classroom>

Knowles, M. (1996). “Adult Learning”. In Robert L. Craig (Ed.), *The ASTD Training and Development Handbook* (pp. 253-264). NY: McGraw-Hill. Según se cita en National Resource Conservation Service (n.d.) “Application of Adult Learning Theory”. Consultado en:

https://www.nrcs.usda.gov/Internet/FSE_DOCUMENTS/nrcs143_024001.pdf

National Highway Institute (n.d.). “Principles of Adult Learning & Instructional Systems Design”. *NHI Instructor Development Course Manual* Consultado en:

<https://www.nhi.fhwa.dot.gov/downloads/freebies/172/pr%20pre-course%20reading%20assignment.pdf>

UNSW Sydney, Teaching Department, “Prepare Your Students for Online Learning”. Consultado en: <https://teaching.unsw.edu.au/planning-and-designing-blended-or-online-course>

¡Queremos tus comentarios!

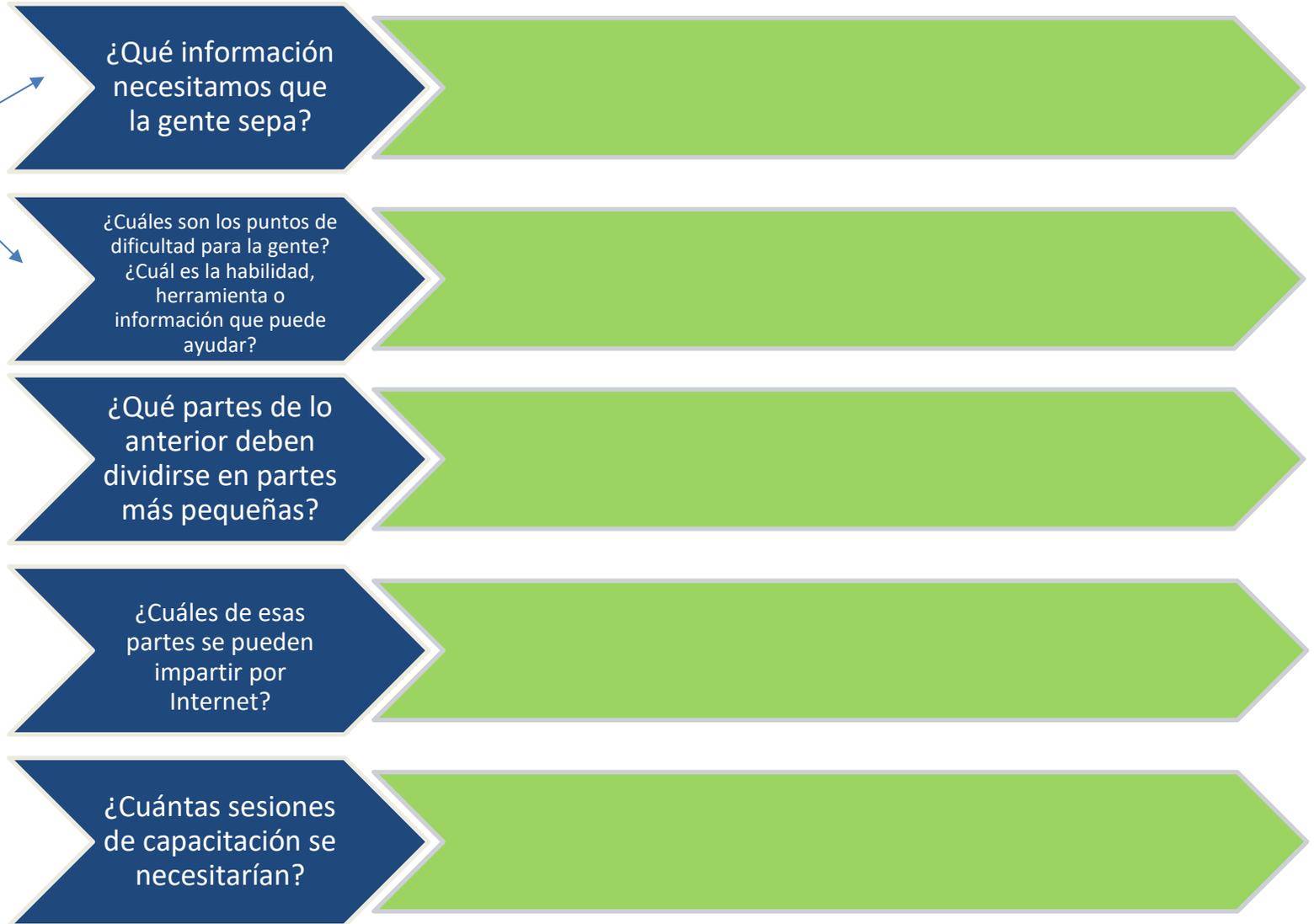
Haz nuestra breve encuesta de 4 preguntas sobre esta publicación:

<https://www.surveymonkey.com/r/BHVVH2WC>

Este proyecto fue financiado por la subvención No. 2016-TA-AX-K032 otorgada por la Oficina sobre la violencia contra la mujer, del Departamento de Justicia de los EE.UU. Las opiniones, hallazgos, conclusiones y recomendaciones expresadas en esta publicación pertenecen al autor y no necesariamente reflejan los puntos de vista del Departamento de Justicia o la Oficina sobre la violencia contra las mujeres.

Hoja de trabajo de ejemplo: objetivos de la capacitación

Comienza con el 1^{er} o 2^{do} cuadro



Hoja de trabajo de ejemplo: esquema de una capacitación (de 60 minutos)

La cantidad de conceptos y actividades que se pueden incluir en un taller de 60 minutos dependerá de las necesidades de capacitación y procesamiento de cada grupo de aprendizaje. Los segmentos de “concepto y actividad interactiva” que comentamos a continuación suponen un tiempo promedio de 10 minutos.

Objetivo(s)
Introducción y notas de acceso
Concepto # 1
Actividad interactiva y análisis
Concepto # 2
Actividad interactiva y análisis
Concepto # 3

Actividad interactiva y análisis
Concepto # 4
Actividad interactiva y análisis
Sección de preguntas
Resumen y reflexión
Clausura, agradecimiento y reconocimiento