



Desarrollo de competencias 2014

página 11

● Visualización

Escenificación en dinámicas grupales

3

● Cooperación

Modelo de aprendizaje cooperativo Tandem

6

● Dinámica

Formación de liderazgo y equipo con Carrilanas

8

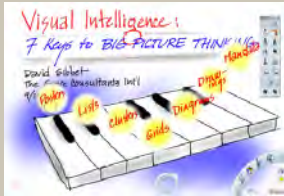
● Proceso

7 notas para el pensamiento visual

14

MAGAZINE

- 3 Escenificación en dinámica grupales
- 6 El modelo de aprendizaje cooperativo Tandem
- 10 En una mirada: Las principales aplicaciones de las herramientas
- 11 Ocho competencias clave que debe desarrollar un facilitador



- 14 7 notas para el pensamiento visual
- 17 Cómo usar metáforas en la planificación de proyectos

SEMINARIO

- 16 Planificación de proyectos con Aprendizaje Activo: desarrollar competencias de interacción y comunicación

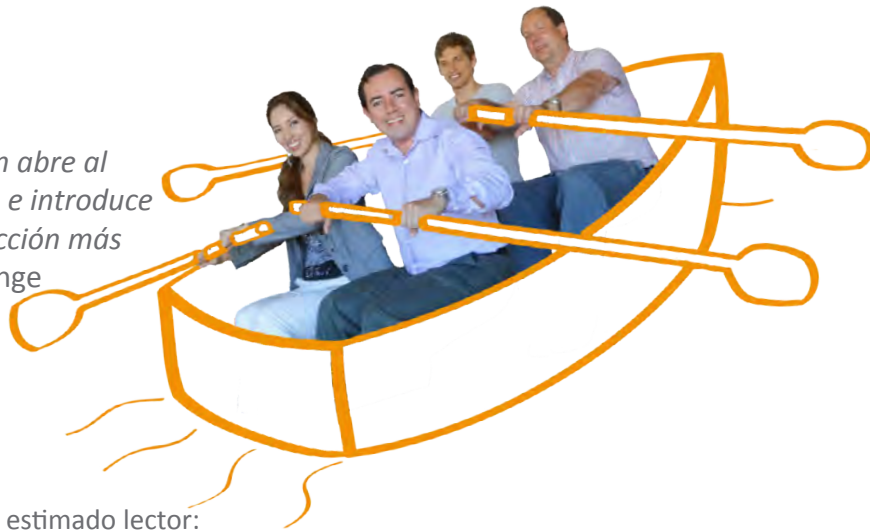
ACCIÓN

- 5 Práctica: persona alegre
- 8 Formación de liderazgo y equipo con Carrilanas
- 20 El paquete perfecto para reuniones y capacitación

Portada: Calendario maya

El sistema de medición del tiempo como proceso cíclico del calendario maya, es conocido como el más preciso y más rico del mundo. Además, demuestra la habilidad innata del ser humano de representar gráficamente lo abstracto, en otras palabras, visualizar lo invisible, lo cual ha sabido aprovechar. Hoy, esta genialidad nos permite, tanto a nosotros como a usted, conformar la agenda para un nuevo año, con proyecciones de crecimiento personal y profesional, para avanzar en un nuevo ciclo de experiencias y aprendizaje.

- *“La cooperación abre al método del diálogo e introduce a un flujo de interacción más amplia.” Peter Senge*



Estimada lectora, estimado lector:

Al observar el modelo tradicional de trabajo grupal en seminarios de capacitación, notamos cómo los más hábiles se apropiaron de la tarea y el resultado, mientras que, con la pasividad del resto, se pierde la cooperación y el proceso de aprendizaje. Surge la pregunta ¿Qué impacto puedo esperar del aprendizaje cooperativo, en un ambiente organizacional?

De la implementación de métodos de aprendizaje cooperativo, podemos esperar muy buenos resultados. Las formas de aprendizaje cooperativo no solamente sostienen competencias en temáticas técnicas o especializadas, sino que también desarrollan competencias laborales más generalizadas. Por ejemplo, la habilidad de colaborar en grupos, lo que es cada vez más importante ante la progresiva complejidad de las situaciones a resolver en el mundo profesional. Además los y las aprendices desarrollan competencias clave de solución de problemas, y la habilidad de reflexionar y conducir su propio aprendizaje.

Existen muchas pruebas de que los y las aprendices tengan la vivencia de auto-impacto, que desarrollen confianza en sus propias habilidades, y que con esto, se sientan más motivados hacia el aprendizaje. Esto produce un impacto positivo no solamente en sí mismos, sino en todo el grupo de colaboradores.

En esta edición del metaaccionMagazine, seguimos con la presentación de conclusiones científicas, esta vez, con el artículo del Profesor Günter L. Huber, Universidad Tübingen, Alemania sobre el modelo Tandem (pág. 11). Complementamos con otros artículos sobre desarrollo de competencias con visualización, dinámica y procesos.

Que disfrute la lectura y hasta el próximo metaaccionMAGAZINE!

Cordialmente : Martin Carnap

Editor: Martin Carnap
Metaaccion, S.A., Costa Rica
Se publica regularmente 2 – 3 veces al año
y además en ediciones especiales temáticas
precio al detalle: 8,-USD / suscripción anual 20,- USD

Revista para
responsables de capacitación y talento
humano, facilitadoras para aprendizaje activo,
líderes de proyectos, docentes y profesoras, clientes
actuales y futuros de Metaaccion

La escenificación en dinámicas grupales

Steffen Powoden, Metalogacademy, Alemania ● ● Quien tenga experiencia con herramientas de aprendizaje Metalog o con métodos de aprendizaje activo, seguramente conoce bien el significado de escenificación: “Preparar con sentido un escenario para el proyecto de aprendizaje”. Con la escenificación definimos los términos de la actividad, a veces de forma abierta o más concreta dependiendo de la ocasión y de nuestras metas específicas. Muchas veces surgen grupos con “ideas extrañas” que de repente llevan el ingenioso proyecto de aprendizaje en alguna dirección diferente a la que se esperaba. Así que, aunque la creatividad y la dinámica personal de los grupos pueden ser muy valiosas, en ocasiones uno como facilitador preferirá limitarlas...

● Un caso práctico

En la Torre de Poder se busca que eventualmente el grupo construya una torre lo más alta y segura posible. Los bloques de la torre podrían representar las metas del año que aún están por alcanzar. Hay que trabajar con los sentimientos que surgen y reconocer las competencias que facilitan el desarrollo. Espero momentos emocionantes, construcciones desafiantes, que hagan aguantar la respiración.

● ¿Y qué pasa?

Estoy preparado para el posible colapso de la torre y otros momentos difíciles. Con esta consternación y emociones quiero seguir trabajando. Pero el grupo construye de las seis piezas, tres torres pequeñas. Zack, zack, zack y me miran con expectativa... ¿Qué sigue ahora? Buena pregunta. ¡Probablemente algo diferente a lo planeado! Y usando mi espontaneidad, creatividad, experiencia, etc., logramos seguir adelante, aunque tal vez no haya sido de la forma más concluyente...

● Responsabilidad de procesos

¡Un momento! ¿No es genial que el grupo haya conseguido crear una solución al problema de manera conjunta? En muchos casos seguramente sí. Por ejemplo cuando quiero incorporar la Torre de Poder como herramienta de análisis en el marco de desarrollo de equipo o cuando quiero enseñar lo importante que pueden ser los sub-objetivos. Pero en este caso se trataba de representar una relación específica del “mundo real”, y como yo soy el responsable y compañero del proceso, prevalece esta pregunta: ¿cómo puedo asegurar que haya suficiente libertad de juego para los actores y al mismo tiempo cuidar que los elementos más importantes de la tarea de interacción se conserven?

● Una mirada atrás

Cuando uno se pregunta a qué se debió que los resultados fueran extraños, se puede determinar que tiene relación con la escenificación. ¿Acaso olvidé decir esto o aquello? ¿No fui suficientemente claro? Puede ser. El hecho es que los participantes no lo entendieron. Esto es relativamente un fenómeno típico del ambiente de herramientas y métodos de aprendizaje activo, debido a que estos atrapan a los participantes desde el inicio, e incluso muchas veces antes

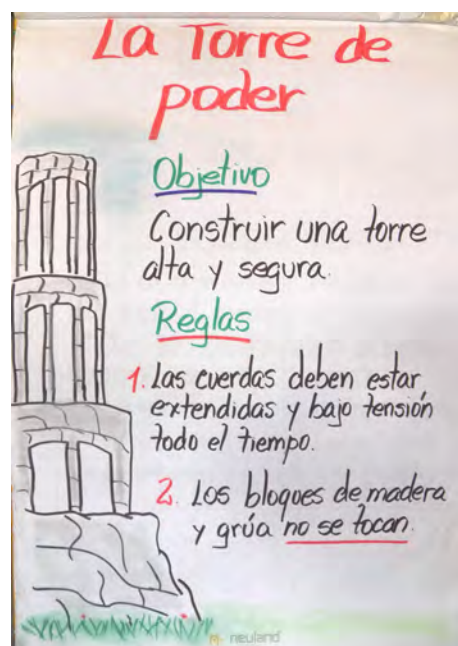
de que la actividad haya empezado oficialmente la atención ya no está al 100% en la explicación de la escenificación. ¿Entonces qué hacer?

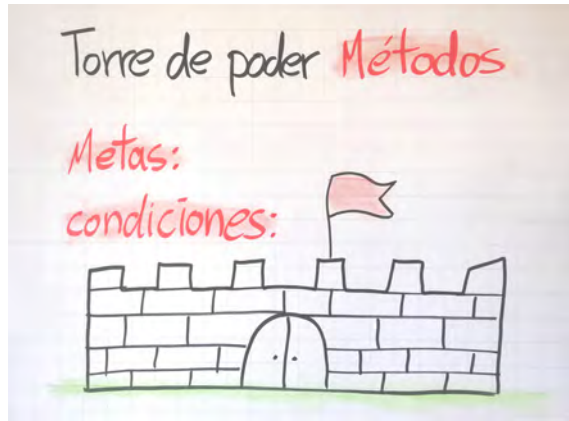
● ¡Use imágenes inteligentemente!

Una buena visualización permite enfocarse bien en la dirección deseada. La frase popular “Una imagen dice más que mil palabras” ya lo dice todo. Y esto lo podemos aplicar en nuestras áreas perfectamente. Los rotafolios prediseñados pueden lograr efectos muy específicos, además de facilitar la escenificación, y así apoyar la aplicación y transferencia hacia un objetivo orientado.

● Ejemplo Torre de Poder: Generar la imagen de meta

¿Con cuál cartel tendrá el grupo más posibilidades de construir una torre alta y esbelta, que sea más fácil de sacudir que una torre más ancha y sólida (dependiendo del objetivo)? ¿Cómo guío un grupo que ya haya construido la torre de poder clásica, hacia un paso más adelante con una torre de equipo, que tenga una forma creativa no convencional? ...Tal vez no tenga ni que llamarla “torre” si no una “escultura”. Finalmente las palabras también pueden generar “imágenes internas”. Cuidemos entonces que nuestro lenguaje se adapte fácilmente a nuestras imágenes (deseos).





...Tal vez no tenga ni que llamarla "torre" si no una "escultura". Finalmente las palabras también pueden generar "imágenes internas". Cuidemos entonces que nuestro lenguaje se adapte fácilmente a nuestras imágenes (deseos).



● Ejemplo Tubería: Reglas y asegurar condiciones

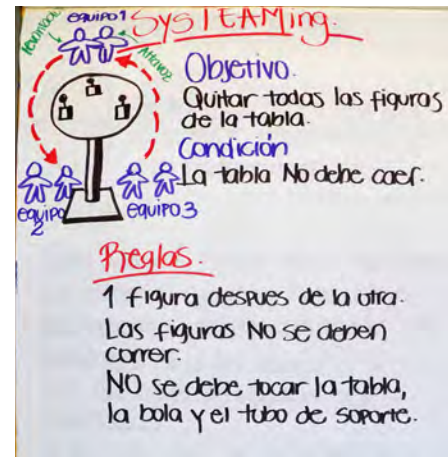
En este caso la escenificación está compuesta principalmente por una gran cantidad de reglas. Es muy importante visualizarlas si se quiere evitar discusiones molestas sobre la precisión de las normas en la finalización del ejercicio. Y porque una lista de reglas no es exactamente algo interesante, logrará llamar más la atención con una imagen adicional. Un dibujo que eventualmente le facilite la explicación y que resalte el comportamiento de cada regla de manera visual.

● El autor

Steffen Powoden Dipl.oec. y capacitador orientado hacia la experiencia. Es gerente de la Metalogacademy y coach, capacitador, capacitador de capacitadores, diseñador de aprendizaje, autodidacta y visualizador apasionado. Él inspira nuestros seminarios y talleres con ideas y métodos, con los que proporciona, por medios simples, el intercambio, la diversión y la eficiencia del aprendizaje.



www.metalogacademy.de

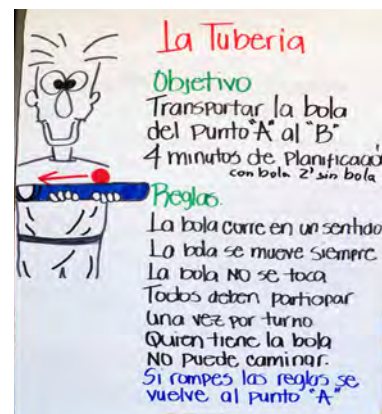


● Ejemplo SysTeaming: Reducir complejidad

Bajo determinadas circunstancias, en el SysTeaming también se explican reglas fácilmente, cuando se aclara una idea por medio de una imagen. Las visualizaciones bien hechas disminuyen la complejidad, en relación con lo puramente hablado. Pero esto no quiere decir que la imagen tenga que ser muy linda y genial, tampoco muy detallada. Es más importante la claridad y la simplicidad. A veces menos es más.

Hacerlo fácil

Experimente con diferentes variantes de visualización y esté atento a la realimentación del grupo. Hágaselo fácil. Comience con ilustraciones simples y construya sobre ellas. Dondequiera que vaya puede encontrar inspiración, ya sea en carteles, señales de tráfico o pictogramas. Buena suerte...





Práctica: persona alegre

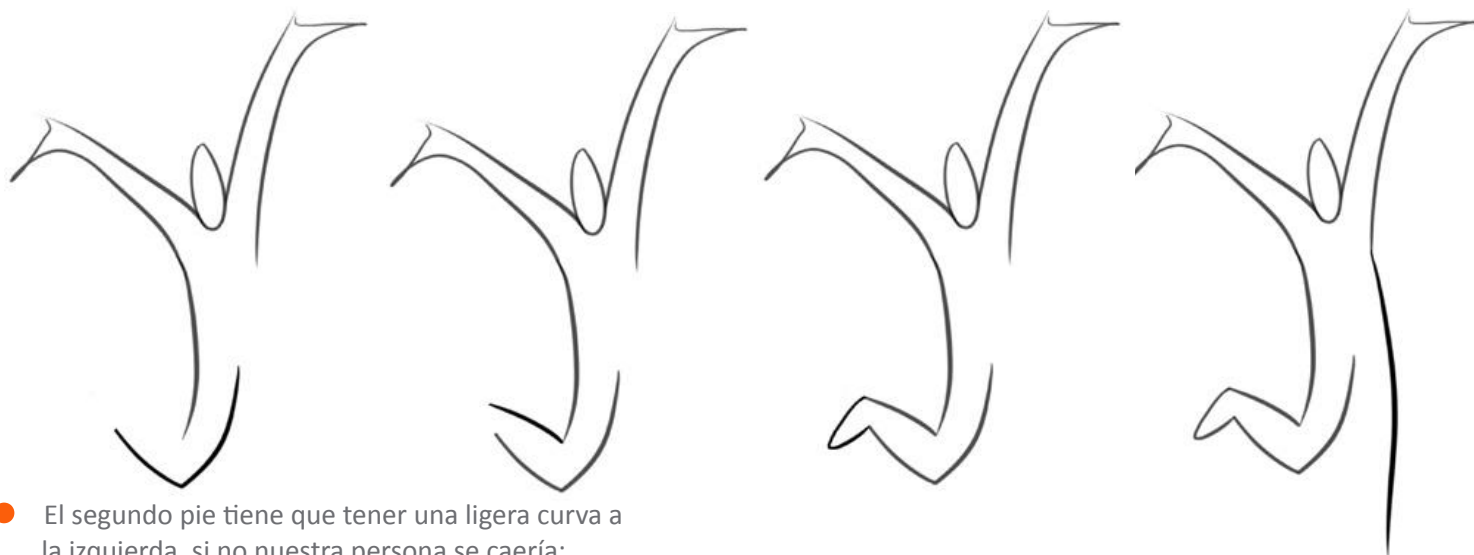
● ¿Cómo se empieza?

- Normalmente se dibuja primero la cabeza.
- Después creamos la parte superior del cuerpo con los brazos



● Ahora vienen las piernas y pies:

El muslo es ligeramente más largo que la pantorrilla .



● El segundo pie tiene que tener una ligera curva a la izquierda, si no nuestra persona se caería:

● Ahora necesita el pie y detalles finales: expresión, sombras y colores.



El modelo de aprendizaje cooperativo Tandem

Günter L. Huber, Universidad de Tübinga, Alemania ● ● Un artículo sobre teoría y práctica en la formación de profesores. Un problema serio de la formación de profesores del aula es lograr que los estudiantes integren las teorías pedagógicas, psicológicas, didácticas, etc. y su trabajo concreto de enseñar en el aula. Al contrario de otros profesiones, los y las profesores del aula futuros empiezan sus estudios con 12 años de observación intensiva a representantes de su profesión futura y por eso han sumado una abundancia de oportunidades de construir sus propias creencias y convicciones respecto a la índole de la enseñanza.

● Como han mostrado décadas de investigación sobre estas “teorías subjetivas”, aunque los estudiantes adquieran bien las teorías científicas de su profesión, sus construcciones implícitas quedan establecidas en su repertorio de experiencias en el aula, y desgraciadamente determinan el curso de sus acciones en situaciones de estrés cuando no pueden reflexionar con toda calma, sino que se ven obligados a actuar inmediatamente.

Por eso, dos objetivos esenciales deberían caracterizar la formación del profesorado: **(1) Evitar que los estudiantes dejen apartado lo que se enseña en los cursos universitarios como aspecto teórico importante solo para el examen del curso y aprendan así a vivir como profesionales con las discrepancias entre conocimiento teórico y acción práctica; (2) evitar que las teorías subjetivas de los estudiantes respecto a enseñanza y aprendizaje escolar se conviertan en los fundamentos de sus rutinas profesionales.**

La primera fase de formación en Alemania consiste en el estudio universitario de dos asignaturas que termina con un examen general. En la segunda fase, llamada el “Referendariat”, los principiantes asisten a cursos en el “Seminario para Didáctica y Formación del Profesorado”, observan a su mentor en la escuela y se encargan de cursos en la clase de su mentor, bajo su supervisión. Hacia el final de esta fase, los profesores jóvenes enseñan tanto autónomamente como guiados por su mentor y continúan sus sesiones semanales en el seminario estatal.

Durante las pocas horas en el Seminario, muchas veces se dice y se muestra a los principiantes lo que deberían hacer – en lugar de animarles a aprender activamente. Sobre todo, los cursos no siguen el movimiento cíclico-dialógico (Ruf & Gallin, 2005) desde reflexiones sobre la propia en-

señanza (“¡Eso es lo que yo hago!”), la comparación con las actividades de los demás (“¿Cómo lo haces tú?”), hasta el intercambio guiado por un experto para elaborar normas comunes (“¡Eso es lo que hemos acordado!”). Además, el problema de la segunda fase de formación profesional es que los principiantes actúan individualmente guiados por sus mentores y se ocupan en el seminario estatal de tópicos generales (claro que discuten también problemas del aula). Para mejorar la situación, los principiantes necesitan una estructura de organización que anime al aprendizaje activo por cooperación social.

Basados en el trabajo de Wahl et al. (1992), Huber y Roth (2005) han realizado en los años 2003/04 la práctica de la segunda fase de un modo alternativo. **El elemento clave fue la organización de cooperación permanente entre dos participantes cada vez, lo cual dio el nombre al “Proyecto tándem”.** Para crear oportunidades de intercambio social y cambio de perspectivas, los participantes forman parejas o “tándemes” de aprendizaje. Regularmente el participante se encuentra por dos horas con su socio de tándem. El socio apoya regularmente a la preparación de un intento de enseñanza y la resolución de problemas. Aparte él está presente en el aula cuando su compañero trata de enseñar según su nueva planificación.

Es decir, en estos tándemes los compañeros se observan por turnos uno al otro, una vez por semana durante la clase, y reflexionan después sus observaciones con su compañero. Informan también a los demás en sus clases de seminario. Las sesiones semanales del seminario se basan en las observaciones y consideraciones de los tándemes; el profesor del seminario vincula los tópicos generales (prescrito por el ministerio de educación) cuando son apropiados.

● El autor

Günter L. Huber, Ph.D., Prof. i.R., nació 1940 en Augsburg, Alemania, es catedrático jubilado de la psicología de educación (psicopedagogía) en el Departamento de Psicología de Educación del Instituto de Ciencias de Educación de la Universidad de Tübinga, Alemania.

Entre sus publicaciones se encuentran tanto artículos, libros y materiales de práctica sobre el aprendizaje cooperativo, problemas de enseñanza y aprendizaje, la diversidad inter-individual como software para el análisis de datos cualitativos.





● **La cooperación de los tandemes siguió unas reglas sencillas.** Como ya he mencionado, los compañeros observan por turnos sus clases una vez por semana y discuten sus informaciones según las siguientes preguntas: - **¿Qué has observado tú?- ¿Qué he experimentado yo?- ¿Cómo ha influido mi compañero sobre mi enseñanza?- ¿Qué queremos preguntar a los otros tandemes durante la próxima sesión del seminario?** Es importante que cada uno de los compañeros resuma la discusión en un “diario de aprendizaje”: A partir de la idea central “Lograr un equilibrio entre enseñanza y aprendizaje” tomando rumbo al objetivo de establecer aprendizaje activo en su aula, los participantes llevan un “diario de aprendizaje” respecto a sus actividades escolares como base de diálogos intra- e inter-personales.

Cada cuatro semanas, tres (o más) tandemes se encuentran, independientemente del curso en el Seminario. Es casi un grupo de ayuda propia (*incluir nota de pie). Cada tandem reporta sobre su práctica y los problemas. El grupo ayuda a superarlos a través de discusiones intensivas. Además, el grupo podría pedir asistencia del experto externo (proceso de supervisión).

Las sesiones del seminario ahora no comienzan con una ponencia del profesor, sino con el intercambio de experiencias entre los tandemes. Durante esta discusión, los participan-

tes determinan los detalles de dos preguntas: **(1) ¿Qué queremos saber adicionalmente? (2) ¿Qué recursos necesitamos adicionalmente?** Además tratan de determinar preguntas abiertas como **¿Qué apoyo podemos recibir de quién? y ¿Estamos seguros que nuestras respuestas resuelven los problemas?** Estas preguntas y respuestas forman la base de la discusión con el profesor del seminario, y él puede incluir los tópicos curriculares cuando sea necesario. Es seguro que los principiantes están motivados a ocuparse de estos tópicos en este momento. En resumen, se puede decir que esta estructura del seminario genera condiciones claves del aprendizaje activo; sobre todo guía a los estudiantes desde sus experiencias en situaciones seleccionadas hacia generalizaciones, y a través de esto hacia la aplicación de sus conocimientos generales en otras situaciones específicas.

Referencias:

Huber, G.L., & Roth, J.W H. (2005). How do teachers learn to teach self-regulated learning? Paper presented at the Conference on Partnership between Teacher Education Institutions and Schools. Ljubljana (Slovenia), Sept. 22-24, 2005.

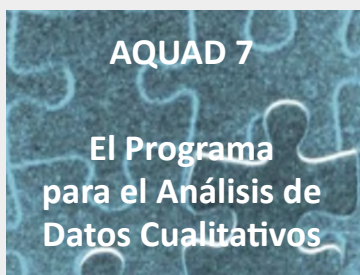
Ruf, U., & Gallin, P. (2005). Dialogisches Lernen in Sprache und Mathematik. Band 1: Austausch unter Ungleichen [Aprendizaje por diálogo en lengua y matemática. Tomo 1: El intercambio entre diversos] (3. Ed.). Seelze-Velber: Kallmeyersche Verlagsbuchhandlung.

Ruf, U., & Gallin, P. (2005). Dialogisches Lernen in Sprache und Mathematik. Band 1: Austausch unter Ungleichen [Aprendizaje por diálogo en lengua y matemática. Tomo 1: El intercambio entre diversos] (3. Ed.). Seelze-Velber: Kallmeyersche Verlagsbuchhandlung.

Wahl, D., Wölfling, W., Rapp, G. & Heger, D. (1992). Erwachsenenbildung konkret: Mehrphasiges Dozententraining: Eine neue Form erwachsenendidaktischer Ausbildung von Referenten und Dozenten [Educación concreta de adultos: Formación de docentes en fases múltiples]. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

● TIP

El programa AQUAD 7 (software sin gastos, libre según las disposiciones la Licencia Pública General de GNU) permite analizar datos cualitativos



- Según el enfoque del paradigma de codificación
- Según el método de minimalización Booleana para identificar tipos y
- Según el enfoque de la “Hermeneútica Objetiva” por medio de análisis de secuencias de textos para reconstruir estructuras de casos basado en comprobar hipótesis estrictamente (versión AQUAD 7).

Los usuarios pueden combinar métodos cualitativos y cuantitativos (“métodos mixtos”) en sus proyectos. El paquete contendrá algoritmos pre-configurados, pero le permitirá también utilizar sus propios algoritmos (versión AQUAD 7.2).

Encuentra más información y el contacto para capacitación en la página web: <http://www.aquad.de/es/> o directo del autor: guenter.l.huber@freenet.de. Contacto America Latina: info@metaaccion.com

Formación de liderazgo y equipo con Carrilanas

Metaaccion presenta la interesante experiencia de Syncom.* ● ● **¡Esto funcionará! ¡Aquí, las carrilanas de Metalog!** Decía la directora de Syncom durante la reunión de planificación. Esto captó nuestra atención. Buscábamos una tarea de interacción grupal que apoyara el desarrollo de los temas actuales de la organización. Necesitábamos un proceso en fases que permitiera avanzar con el temario en estaciones, e interacción dinámica con alegría.



Descubrimos que con esta herramienta, el desarrollo de la temática central se reforzaba en siete aspectos:

**Syncom es una empresa consultora para desarrollo organizacional en Alemania. www.syncom-team.de*

1. Acción

Era el deseo explícito de nuestros participantes de seminarios anteriores, no permanecer sentados, sino desarrollar tareas de interacción en los módulos.

2. Equipo

A menudo varía la conformación de equipos de trabajo, lo que significa que se deben integrar nuevos miembros. Y qué mejor manera de lograrlo que bajo el desarrollo de una tarea conjunta.

3. Hilo conductor del evento

Las Carrilanas Metalog se prestan bien para eventos de varios días. Por ejemplo:

Día 1: la tarde se dedica a la construcción, la reflexión sobre procesos de innovación y gestión de liderazgo.

Día 2: durante la mañana se desarrolla la carrera, que se implementa en tres etapas.

Día 3: se reflexiona sobre el proceso en general y se compara con los resultados de grupos anteriores y sus soluciones.

4. Preparación de la temática

Primero, en una "Mesa de líderes", elaboramos una lista de temas que aparecerán en 3 estaciones, relacionadas a las 3 etapas de la carrera. Después de cada etapa de la carrera, nos dedicamos al diálogo efectivo hacia soluciones. Cada equipo recolecta las ideas y respuestas del otro.

5. Creatividad

Para la construcción se requiere toda la creatividad posible, porque no existe una solución óptima. Eventualmente florecen soluciones individuales, con bastante tolerancia a los errores. El diseño de camisetas estimula más la libre creatividad... y con esto sacamos mejor provecho de las preguntas temáticas en las estaciones, donde se requieren soluciones inteligentes para situaciones cotidianas.



6. Comunicación

Mientras que se preparan los vehículos para la carrera, se facilita tiempo a los "Comunicadores/as" para intercambiar experiencias que apoyen el avance de la construcción. La situación y el enfoque en la tarea producen un efecto "Flow"1 con el cual la comunicación es orientada a soluciones, libre de jerarquía y alta en tolerancia.

7. Alegría

Cuando se combinan el sentido y el ánimo, se garantiza la alegría. La conexión de la contestación a preguntas en las estaciones y la construcción conjunta, con situaciones laborales reales, proveen sentido a la actividad. Al mismo tiempo, los y las participantes disfrutan la labor de inventar y descubrir soluciones.



¿Y cómo se hace?

Tarea: Construir, con las partes proporcionadas al grupo, un vehículo de carrera para el “Ralley Monte Metalog” (El nombre de la competencia puede asociarse a la organización, el tema, etc.)

- Seleccione un(a) comunicador(a) para la comunicación externa (preguntas, llevar apoyo, etc).
- El equipo se da un nombre y un logo, que se presenta visible en las camisetas. Pueden trabajar con un lema de equipo.
- Tienen que construir con todas las partes, pero solamente con ellas. El vehículo no debe ser decorado, ni etiquetado.
- El vehículo será direccionable.
- Existe un conductor o una conductora y un motor con 1 ó 2 “humanos de fuerza”.
- La distancia mínima que debe recorrer es 50 metros.
- La admisión y visto bueno corresponde al facilitador o la facilitadora.
- El tiempo de construcción no debe pasar de 120 minutos.

● ● METALOGTools®: Carillanas

CÓDIGO: 1536

No. de participantes -

Set básico (mín./ópt./máx.): 6 / 15 / 30 (Máx. con expansión: 60)

Tiempo (sin realimentación): 60 - 120 minutos

Espacio requerido: una habitación grande con al menos 80 m², que se divide en varias áreas de trabajo, o varias habitaciones pequeñas.

Contenido:

Set básico: 3 kits, cada uno para un vehículo para el trabajo en tres subgrupos (sólo uno en la foto), instrucciones detalladas.

Dimensiones: 110 x 22 x 45 cm.

Peso total: 30 kg incluyendo bolsillos.

Precio:

USD \$1.632 -

Precio regular USD \$1920

Oferta: 15% descuento

Válido por tiempo limitado

Visite y cotice en el Shop Online Metaacción

Precios más transporte e impuestos.



En una mirada. Las principales aplicaciones de las herramientas:

● ● "Estrictamente hablando, podemos tomar cualquier herramienta para cualquier tema", comenta Martin Carnap respondiendo a la pregunta, según lo aplica en sus talleres "La única limitante es la creatividad del facilitador, para adecuar una herramienta a un distinto grupo meta y a un contexto específico".

Deseamos que vea las herramientas METALOG® como instrumentos musicales. Cuanto más tiempo toque un instrumento, mayor variedad de piezas podrá interpretar. En esta tabla presentamos un grupo de áreas temáticas populares. ¡Esperamos que se divierta experimentando y ampliando su repertorio!

	Evaluación / Reflexión	Equipo	(Reluctantes / Rompehielo	Gestión de proyectos	Gestión del cambio	Planeación estratégica	Resolución creativa de problemas	Negociación	Orientación al cliente / Ventas	Coaching individual	Desarrollo organizacional	Optimización de procesos	Liderazgo	Comunicación	Integración / Diversidad	Facilitación	Grandes grupos (> 15)	Confianza
Araña Fácil		●		●		●					●	●				●	●	
Arte de la Comunicación		●		●				●			●	●			●	●		
Bolas de Moderación	●	●						●										
Carrilanas		●		●	●	●		●			●	●	●			●		
CatchMe!		●						●		●								
Célula de Goma	●	●	●		●											●	●	
Clavos Mágicos		●				●												
Complejidad		●			●	●				●	●	●	●		●			
CultuRally		●		●						●	●	●	●	●	●	●		
Ecopoly		●				●	●			●	●	●	●					●
Equipo Cuadrado		●		●						●		●						
Explorador		●	●			●				●	●	●	●					
HeckMeck		●		●		●	●			●	●	●	●			●		
Juego de Palabra		●			●	●	●					●			●			
Lazo Loco				●		●										●		
Mercado de confianza		●				●	●	●				●						●
MetaBlog	●															●		
Mundo Ajeno		●		●						●		●	●					
Navegador de equipo		●									●	●						
Palos Gordianos						●		●										
Piedra Filosofal		●				●										●		
Puente de Leonardo		●		●		●	●			●		●	●	●		●		
Reacción en cadena		●		●		●	●			●						●		
RealityCheck		●	●					●				●			●			
SolutionBoard	●	●						●										
SysTeaming		●		●	●	●		●		●		●	●					●
Tarjetas de emoción	●	●	●						●							●		
Torre de Poder		●	●	●	●	●				●		●	●			●		
Transporte de la bola		●	●	●	●	●		●			●	●	●		●			●
Tubería		●	●	●		●				●	●	●			●	●		
Tubo de Recolección		●	●			●									●			
Un camino para la comunic.		●		●		●	●	●			●	●	●					
Varilla Mágica		●									●							
Viga de Equipo		●	●	●														

● Si considera -como nosotros- que lo emocionante de la capacitación consiste en su propio desarrollo y formación constante, le invitamos a participar en uno de los seminarios o certificaciones de Metaaccion en América Latina y el Caribe.

Ocho competencias clave que debe desarrollar un facilitador

Gilbert Brenson-Lazan, Amauta International, Colombia y Estados Unidos ● ● Según la construcción colectiva desarrollada por un equipo de 14 facilitadores de Colombia y Estados Unidos bajo la coordinación de Gilbert Brenson 1), las competencias que un(a) facilitador(a) debe desarrollar son las siguientes:



● Competencia 1: Autogestionar su propio crecimiento integral

- Ser proactivo para reconocer sus propias fortalezas y limitaciones.
- Fijar y cumplir metas específicas para corregirse oportunamente basado en sus autoevaluaciones y en la realimentación que recibe.
- Poseer los conocimientos teóricos y técnicos necesarios para el tipo de facilitación que realiza.
- Mantenerse actualizado en la profesión y participar en redes colegiales.
- Ser congruente y consistente en su vida personal con los valores y principios de la facilitación profesional.



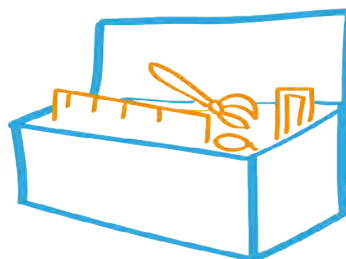
● Competencia 3: Establecer una relación de confianza y credibilidad con el grupo

- Proyectar calidez, comprensión, asertividad y confianza en si mismo y en el potencial del grupo y de los integrantes.
- Propiciar un clima de motivación y optimismo realista.
- Generar espacios y procesos de desarrollo de autoconciencia y de fortalecimiento de auto-estima individual y grupal.
- Mantener equidistancia física, psicológica, afectiva y participativa con todos los participantes.



● Competencia 2: Planear la intervención con el sistema-solicitante

- Formar una alianza con el sistema-solicitante para desarrollar los objetivos de la intervención y los indicadores de logro.
- Diseñar o escoger contenidos, metodologías, procesos y logísticas del evento a llevar a cabo, contextualizados sobre las necesidades, la cultura y el nivel de desarrollo de dicho sistema-cliente.
- Alinear las expectativas del sistema-cliente con las del grupo y del facilitador.



● Competencia 4: Gerenciar efectivamente los recursos disponibles

- Acordar y optimizar el tiempo disponible con el grupo.
- Mantener un ritmo variado y apropiado para tener niveles óptimos de energía.
- Administrar efectivamente los aspectos logísticos del evento y el espacio físico disponible, según las necesidades y objetivos del grupo.
- Diseñar o elegir los materiales didácticos, los ejercicios dinámicos y los recursos audiovisuales pertinentes para el logro de los objetivos.



● **Competencia 5:**
Guiar el desarrollo de
los procesos grupales

- Observar y escuchar al grupo de manera activa y empática para comprender, en cada momento, sus dinámicas, su estado anímico y las necesidades sentidas por los integrantes.
- Adaptar los procesos y/o contenidos a ese contexto dentro del marco de los objetivos acordados.
- Utilizar un estilo de facilitación que responda al nivel de desarrollo del grupo y de sus integrantes..



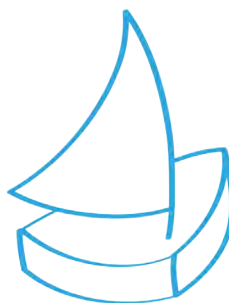
● **Competencia 7:**
Estimular la participación

- Gestionar procesos de construcción colectiva mediante una participación activa, inclusiva y enfocada.
- Propiciar las sinergias y los procesos coevolutivos necesarios para cumplir los objetivos.
- Asegurar el acuerdo o la cocreación de significados.



● **Competencia 6:**
Usar y propiciar una
comunicación efectiva

- Usar un lenguaje empoderado, claro y comprensible.
- Asegurar el acuerdo o la cocreación de significados lingüísticos, paralingüísticos y quinéticos.
- Crear procesos dialógicos donde se valoren el ser de cada participante y sus razonamientos.
- Utilizar efectivamente las preguntas y el parafraseo para clarificar, enfocar, redireccionar, confrontar y generar nuevas opciones preceptuales y conductuales.



● **Competencia 8:**
Gestionar procesos apropiados
para la toma de decisiones

- Propiciar la integración de una visión global y un completo análisis del asunto bajo consideración, con el fin de definir claramente la decisión a tomar.
- Estimular la conciencia y la evaluación de todas las opciones disponibles.
- Propiciar una metodología que sea apropiada a la etapa de desarrollo del grupo, para tomar las decisiones.
- Estimular la construcción de consenso, donde se estime apropiado.

Seminario de Certificación: Aprendizaje activo en sistemas de calidad

TÉCNICAS DE FACILITACIÓN Y DIRECCIÓN DE GRUPOS



Este seminario **faculta a el/la participante en la aplicación de técnicas y herramientas metodológicas de alto rendimiento para el aprendizaje activo**, en la facilitación de procesos de formación y desarrollo de competencias laborales, gestión de proyectos y reuniones de equipos de trabajo, para el logro de resultados altamente satisfactorios en la retención y aplicación de contenidos.

Dirigido a: Directivos, líderes, facilitadores y formadores profesionales que se enfrentan a la tarea de gestionar proyectos, desarrollar competencias laborales, integrar equipos de trabajo, liderar reuniones efectivas en diversos contextos y coordinar decisiones de acción colectiva.

Seminario de 3 días, con manual de participante, memoria fotodocumentada, y certificado Metaaccion.

Más información: info@metaaccion.com

Equipo para reuniones y seminarios



Creamos espacios para el diálogo



Contacto: info@metaaccion.com
Teléfono: (506) 22015023/24

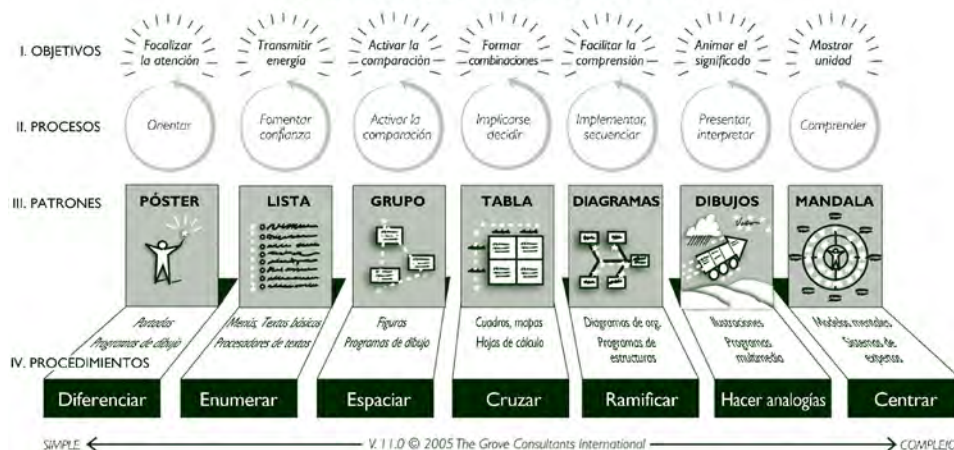
7 notas para el pensamiento visual

David Sibbet, Grove Consultants International, California, Estados Unidos ● ● Inspirado por la teoría de procesos de Arthur M. Young* (Theory of the process), en cuyos seminarios tuve la oportunidad de participar, vi los gráficos grupales desde una perspectiva de proceso. Tradicionalmente los gráficos han sido considerados estructuras estáticas. Sus elementos son líneas, colores, relaciones de espacio, y patrones de conexión. Sin embargo, podemos enfocarnos en algo más fundamental, el proceso de cómo la gráfica llegó a ser, y a través del cual se debe ir para entenderlo. ¿Cómo nos fijamos en las cosas visualmente? ¿Cuál es el proceso a través del cual las personas exploran, se enfocan, profundizan y amplían?

● Los efectos visuales son los ingredientes activos que utiliza un facilitador gráfico. Es muy útil entender sus propiedades y patrones más fundamentales, pues lo más fundamental se repite y anida en lo más complejo. A partir de este pensamiento surgió el “Teclado de Gráficos Grupales” (Group Graphics keyboard).

El Teclado de Group Graphics®

Gramática del lenguaje visual basada en los procesos



● Según Young el elemento más fundamental en cualquier proceso es potencial. Una analogía con esto en los gráficos, es el enfoque de la atención que logra un simple punto o viñeta. No dice mucho por sí solo, pero atrae la mirada. Así mismo, en los Gráficos Grupales, el formato “POSTER” (primer nivel del teclado) es esencial al captar la atención del espectador, usualmente con una llamativa imagen central. Su diseño general se rige por la función de diferenciarse en su contexto y de enfocar la atención.

● “¿Cuál es el proceso fundamental que sigue?” Conectar ese punto con otro para producir una relación llamada “línea”. Al ver una línea, el ojo se mueve en una u otra dirección para ver qué conecta o separa. A nivel macro, el arquetipo de línea se refleja en la “LISTA” un formato que fluye en forma lineal, tan simple que la mayoría ni siquiera lo interpretaría como gráfico.

● Así como tres líneas conectadas forman un triángulo, tres notas adhesivas en un gráfico obligarán a la vista del espectador a formar un patrón y entender la relación de espacio entre ellas. Este tipo de visualización que simplemente deja espacios entre la información sin ningún conector, es conocido como mapa de “AGRUPACIÓN”. Encontramos que dejar de lado las conexiones y simplemente yuxtaponer información en notas adhesivas, activaría el pensamiento del grupo. Al parecer el cerebro humano automáticamente intenta conectar las cosas que están juntas. Así, el significado real de este formato no está simplemente en su presentación, ¡sino en su interacción con el espectador!

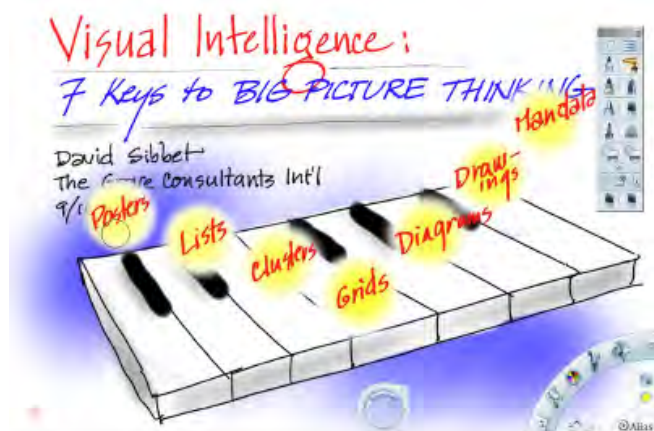
● La “TABLA” es el siguiente nivel. Hay todo tipo de gráficos que utilizan este patrón (calendarios, matrices, tablas de datos, etc.). Este tipo de gráfico es la formalización de la actividad de comparación iniciada en el formato de agrupaciones. El formato de tabla apoya el proceso natural del cerebro, de cruzar categorías y ver relaciones sistemáticas. Al mismo tiempo, en cuanto a Gráficos Grupales, es también el formato más restrictivo. A menos que las distinciones en las categorías sean claras, es muy difícil rellenar espacios.

Young explicó que en la naturaleza los procesos se dan a medida que ésta construye sobre sí misma, en forma anidada. Busqué este patrón en la comunicación gráfica ¡y lo encontré! Los formatos visuales más simples como posters y listas, constituyen la base para los más complejos, como agrupaciones y tablas. Es posible tener listas en agrupaciones, y listas con agrupaciones en tablas. Además, Young vió que los procesos de la naturaleza a menudo se restringen a medida que se hacen más complejos, y en cierto punto vuelven a recuperar algo de la libertad perdida. Los átomos, se convierten en moléculas y cristales, pero recuperan libertad a medida que descubren el patrón de organización adoptado por las plantas.



● Así tuve una pista en cuanto a lo que es más complejo que tablas, y sin embargo, permite mayor libertad. Las plantas eran lo siguiente en el esquema de Young, y todas las plantas tienen patrones de ramificación. ¡Lo mismo ocurre con la mayoría de los “DIAGRAMAS”! De hecho, el método Mapa Mental, se basa en la presunción de que el cerebro humano organiza las cosas en patrones de ramificación. Los

diagramas de árbol pueden ser mucho más complicados de leer al llevar más contenido, pero permiten mayor libertad a la hora de elaborarlos.



● El autor

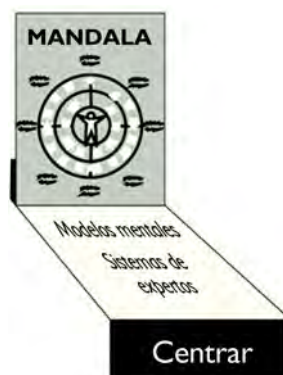


www.davidsibbet.com

David Sibbet, fundador y presidente de “Grove Consultants International”, firma de consultoría y compañía de publicidad, radicada en San Francisco. Consultor organizacional, autor y diseñador de información, pionero en la aplicación de la visualización a gran escala en procesos grupales.



el facilitador agrega analogías y metáforas a una presentación gráfica y ésta se convierte en un dibujo. Ahora normalmente transformo grandes murales de visión en “DIBUJOS”, cuando creo paisajes de información usando ciertas metáforas, como un viaje espacial, una carrera o un ecosistema. Los dibujos pueden impulsar ideas sorprendentes durante el trabajo grupal.



● Un patrón de complejidad máxima completa el teclado de gráficos. Este es el “MANDALA”, un símbolo casi universal de integridad y unidad. Pero, para el cerebro, descifrar cómo se relacionan todas las cosas entre sí con un foco central, requiere de mucha perspicacia. En una forma macro, los mandalas toman la progresión de vuelta al punto central: percibir el mundo desde una perspectiva holística o integral.

Los siete formatos constituyeron un elegante “teclado” de opciones. Si los formatos arquetípicos fueran un piano visual, diría ahora con gusto que la grabación del grupo en vivo es una composición con toda una gama de posibles combinaciones, tal como sucede con la música.



Libro “Pensamiento Visual”, David Sibbet.

Una guía para la aplicación de las últimas técnicas de pensamiento visual. Descubra cómo plantear y conducir propuestas y reuniones clave para obtener mejores resultados, fomentando la creatividad y productividad por medio de la visualización gráfica. Libro de tapa blanda, 288 páginas.

Tenga una vista al libro en www.metaaccion.com



Planificación de proyecto con Aprendizaje Activo: desarrollar competencias de interacción y comunicación

● La planificación de proyecto tiene como finalidad unir los distintos niveles e intereses de las unidades y/o instituciones involucradas en un proyecto, además de elaborar y documentar en forma activa y participativa, resultados acordados entre todos los y las participantes. Es importante contar con hojas de ruta (milestones) y con la responsabilidad de los y las presentes, para su implementación. Muchas veces el plan operativo debe ser coherente con los indicadores de éxito, definidos anteriormente en los campos de acción.



Planificación en tema de Cambio climático y biodiversidad -Trinidad y Tobago



Aprendizaje activo en sistemas de gestión de infraestructura de calidad - SIM México



Planificación en tema de NAMA Ganadería – Ministerio de Agricultura y Ganadería de Costa Rica



Planificación en tema de Neutralidad climática – Universidad de Costa Rica

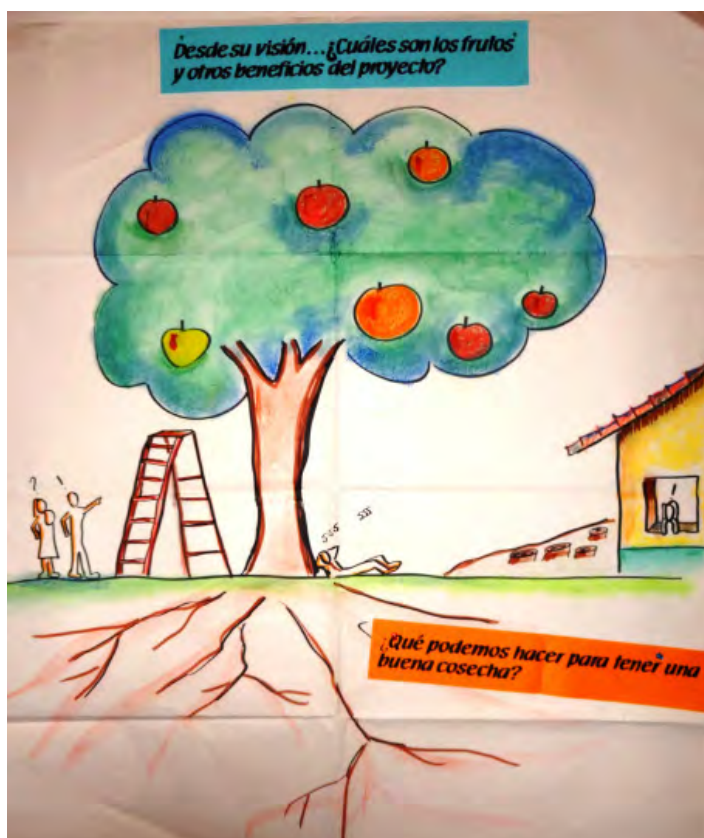
● **Dirigido a:** Directores, líderes, coordinadores, responsables y colaboradores involucrados en el desarrollo de proyectos; representantes de las organizaciones e instituciones involucradas en la implementación del proyecto; todos aquellos quienes requieren de orientación y aprendizaje de métodos y técnicas efectivas para planificar acciones concretas para el alcance de metas.

● Objetivos del seminario:

- Generar claridad, identificación y compromiso con los objetivos de su proyecto.
- Desarrollar competencias de organización en los distintos niveles de implementación.
- Desarrollar habilidades de liderazgo, comunicación y trabajo en equipo, en situaciones en que se requiere de creatividad e innovación, y de coordinación con otros grupos de trabajo.

Cómo usar metáforas en la planificación de proyectos

- Una sesión de planificación de proyectos, frecuentemente reúne a involucrados de diferentes niveles dentro y fuera de la organización, comprometidos con la buena implementación de dicho proyecto.
- Al inicio, es necesario nivelar los conocimientos e integrar al grupo bajo los objetivos del proyecto.
- La metáfora gráfica es un elemento clave en este proceso, al incrementar la interacción y comunicación efectiva. Consta de una experiencia fuente conocida, y un conocimiento meta que se desarrolla con el grupo.



- Esta imagen presenta un árbol como metáfora del proyecto, en la que los frutos representan los beneficios esperados, mientras que las raíces y el tronco representan las bases del proyecto. Otros elementos como el agua, nutrientes, la escalera, etc. representan los diferentes factores de apoyo al proyecto.

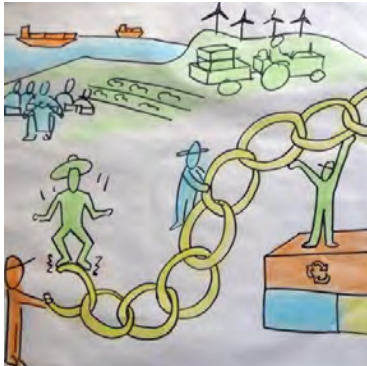


- Las preguntas “Desde su visión ¿Cuáles son los frutos y otros beneficios del proyecto?” (Parte superior del árbol) y “¿Qué podemos hacer para obtener los mejores resultados?” (Base del árbol), incentivan a los participantes a construir una idea común sobre las expectativas acerca del proyecto y los diferentes aportes necesarios, respondiendo en tarjetas.

● Algunos ejemplos de metáforas que adaptamos a diferentes contextos:



Buenas prácticas Seminario México



Cadena de valor – Seminario Guatemala



RoadMap – Seminario Costa Rica

Seminarios de Certificación

Aprendizaje Activo en Sistemas de Calidad

El participante, en este seminario conoce a través de un proceso consecutivo de “aprender haciendo,” conceptos, métodos y prácticas con fondo teórico, de la facilitación. Experimentará el desarrollo de reuniones efectivas con resultados altamente satisfactorios para la retención de contenidos y su aplicación.



Duración: 3 días

Instructores: Equipo de facilitadores especializados en técnicas de interacción y proyectos de aprendizaje, para facilitación de aprendizaje activo en pequeños y grandes grupos.

Fechas: Consulte la Agenda de Seminarios abiertos Metaaccion 2014 y 2015 o coordine un seminario “Inhouse” para su organización.

Interacción y comunicación en desarrollo de procesos

Este seminario enseña al participante a elaborar escenarios adecuados para sus propias “tareas de interacción con sentido”, para maximizar el efecto del aprendizaje; así como la aplicación de “aprender en cooperación” y “multi-contextualidad”. Conocerá estrategias de intervención orientada a soluciones, y realimentación para mayor eficiencia en la aplicación de la experiencia de dinámicas grupales, al mundo real cotidiano.



Duración: 2 días

Instructores: Equipo de facilitadores especializados en técnicas de interacción y proyectos de aprendizaje, para facilitación de aprendizaje activo en pequeños y grandes grupos.

Fechas: Consulte la Agenda de Seminarios abiertos Metaaccion 2014 y 2015 o coordine un seminario “Inhouse” para su organización.

Comunicación visual para aprendizaje e innovación

En este seminario el participante aprende el vocabulario básico para la comunicación visual; podrá aplicar la facilitación gráfica como un método eficaz en las interacciones de grupos, ayudando a reducir la complejidad de una discusión grupal. Por medio de la aplicación del lenguaje visual, ganará poder de convencimiento, expresión y claridad en su comunicación.



Duración: 2 días

Instructores: Equipo de facilitadores Metaaccion. Experiencia en facilitación a través de la comunicación visual y en procesos de capacitación a capacitadores, en el área de Aprendizaje Activo. Inspirados en la metodología de Eveline Piaz, de Innovation Factory, Suiza.

Fechas: Consulte la Agenda de Seminarios abiertos Metaaccion 2014 y 2015 o coordine un seminario “Inhouse” para su organización.

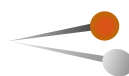
Otros seminarios:

- Competencias de interacción y comunicación para el cambio climático.
- Gestión de la interculturalidad
- Evaluación y planificación de proyectos
- Manejo de conflictos y procesos de innovación
- Impulsar ideas creativas con facilitación gráfica
- Técnicas innovadoras para reuniones efectivas
- Dinámicas para integrar equipos de alto rendimiento



Estos seminarios son algunos de los talleres realizados durante el 2013 e integran gestión de facilitación y consultoría, así como un informe final foto-documentado.

El temario y metodología son altamente flexibles, según las necesidades específicas de cada organización.



Agenda de seminarios - 2014

SEMINARIO

Certificación: Aprendizaje activo en sistemas de calidad
TÉCNICAS DE FACILITACIÓN Y DIRECCIÓN DE GRUPOS



FECHA

LUGAR

INVERSIÓN

4 - 6 marzo 2014 (3 días)	San José, COSTA RICA	US \$ 685,-
2 - 4 abril 2014 (3 días)	Managua, NICARAGUA	US \$ 685,-
28 - 30 abril 2014 (3 días)	San José, COSTA RICA	US \$ 685,-
28 - 30 mayo 2014 (3 días)	Guatemala, GUATEMALA	US \$ 685,-
17 - 19 junio 2014 (3 días)	San José, COSTA RICA	US \$ 685,-
5 - 7 agosto 2014 (3 días)	San José, COSTA RICA	US \$ 685,-
24 - 26 sept. 2014 (3 días)	México D.F., MÉXICO	US \$ 730,-
14 - 16 octubre 2014 (3 días)	San José, COSTA RICA	US \$ 685,-
28 - 30 octubre 2014 (3 días)	Lima, PERÚ	US \$ 730,-
25 - 27 nov. 2014 (3 días)	San José, COSTA RICA	US \$ 685,-

Certificación: Técnicas de interacción y comunicación

26 - 27 marzo 2014 (2 días)	San José, COSTA RICA	US \$ 450,-
6 - 7 mayo 2014 (2 días)	San José, COSTA RICA	US \$ 450,-
1 - 2 octubre 2014 (2 días)	San José, COSTA RICA	US \$ 450,-

Certificación: Comunicación visual

8 - 9 abril 2014 (2 días)	San José, COSTA RICA	US \$ 450,-
9 - 10 sept. 2014 (2 días)	San José, COSTA RICA	US \$ 450,-

Certificación: Aprendizaje dialógico

Disponible en modalidad "inhouse"	US \$ 685,-
-----------------------------------	-------------

Otros seminarios:

-Dinámicas para integrar equipos de alto rendimiento	(1 día)	
-Técnicas innovadoras para reuniones efectivas	(1 día)	
-Impulsar ideas creativas con facilitación gráfica	(1 día)	US \$ 220,-
-Manejo de conflictos y procesos de innovación	(1 día)	
-Evaluación y planificación de proyectos	(1 día)	
-Gestión de la interculturalidad	(1 día)	

Cupos limitados, seguimos el orden de inscripción en la lista del seminario. Más información sobre cada seminario en nuestra www.metaaccion.com. No dude en comunicarse con nosotros y con mucho gusto le asesoramos sobre formatos corporativos y otros arreglos especiales. También ofrecemos seminarios "in-house" para su organización, de acuerdo a sus necesidades.

Contacto: + (506) 2229 5609

info@metaaccion.com

metaaccion



Nayezda
Interacción y comunicación



Katharina
Productos para aprendizaje



Alexander
Seminarios de certificación



Martin
Facilitación y consultoría

ACCIÓN

El paquete perfecto para reuniones y capacitación

- La pizarra EuroPin MC no requiere herramientas y se instala en segundos!
Tablero disponible en colores varios a seleccionar, marco en color gris aluminio.



EuroPin® MC, pizarra plegable



Mecanismo de seguridad en la mitad



Las patas se deslizan en rieles



Las patas se compactan fácilmente

EuroPin® MC, pizarra plegable

Superficie de trabajo: 118,5 x 146 cm,

Pizarra plegable con patas ajustadas a riel

Funcionamiento mecánico sin tornillos

Muy fácil de transportar y liviano

Cubierto con fieltro, variedad de colores

Bordes y patas: RAL 9007 aluminio gris

USD 608.60

- El interior de la pizarra está hecho de espuma PUR recubierto con cartulina gruesa y forrado con fieltro, convirtiendo ambos lados del tablero, aptos para utilizar alfileres (disponible también sin fieltro). Precios mas transporte e impuestos

desde USD 468.90

- Maleta de facilitación MODCASE BLUE®

Maleta profesional que incluye una amplia gama de materiales, apta para trabajar con grupos medianos. Maleta de aluminio de alta calidad con revestimiento azul, manilla ergonómica, llavín y un compartimento en la tapa interior para artículos adicionales.

Dimensiones: 59.5 x 34 x 14 cm

Peso: 9 kg.

Marco de aluminio

Forro textil interior y compartimento

USD 488.00



MODCASE BLUE® incluye materiales y accesorios esenciales para la realización de su seminario o taller:

500 Tarjetas rectangulares -colores surtidos

120 Tarjetas para títulos - colores surtidos

250 Tarjetas ovaladas - colores surtidos

250 Tarjetas circulares medianas - colores surtidos

250 Tarjetas circulares pequeñas - colores surtidos

50 Tarjetas de diálogo

25 Tarjetas de nube - medianas

4 Marcadores BigOne® Set de colores T1

18 Marcadores No.One® - negro

3 Marcadores No.One® - rojo, azul, verde

420 Adhesivos de corrección (20 hojas)

1000 Puntos adhesivos - colores surtidos

480 Puntos adhesivos VISUALES - surtidos

50 Etiquetas para nombre

1 Masking tape y 1 Barra de goma

1 Estuche para etiqueta, paquete de pañitos

300 Alfileres de 6mm, 1 Almohadilla de clip para alfileres

1 Tijeras, cutter con dos cuchillas de repuesto

Visite nuestro Shop Online www.metaaccion.com/tienda-online

Equipo y materiales para capacitación

Detalles de productos, agregar a carrito y solicitar cotización, todo con un click.

Recibirá la factura proforma en su email.

Visítenos en cualquier momento.
Disponible 24 hora al día, 7 días a la semana.

