

Juego de Aprendizaje para Adultos

La misión principal del orientador es capacitar a los educadores comunitarios para que presenten la información de manera efectiva, atiendan las dudas de los participantes y dirijan actividades que potencien el aprendizaje. Entender cómo los adultos aprenden de la mejor manera es una parte crucial en el proceso de enseñar a los formadores.

Cada campeón del sueño seguro que participe en su capacitación de formadores tiene diferentes niveles de experiencia y conocimientos. Esta actividad reforzará las mejores prácticas que se modelan a lo largo de la Capacitación Comunitaria Hablemos - Sueño Infantil Seguro.

Esta actividad se puede jugar de manera individual, como una actividad de toda la clase, o a través de formatos electrónicos como “Kahoot” o “Blooket”.

Actividad para Toda la Clase

Antes de la capacitación:

- Imprima la afirmación ‘los adultos aprenden mejor’ en letra grande en una sola hoja de papel.
- Imprima las afirmaciones ‘nuestro papel como orientadores’ y córtelas en tarjetas.
- Coloque cada afirmación en varios lugares alrededor de la sala utilizando cinta adhesiva removible o imanes.

Durante la Capacitación:

1. Pregunte a los participantes, “¿Cuántos de ustedes han impartido una capacitación o clase para adultos?”
 - Diga a aquellos que levanten la mano que la mantengan levantada.
 - Luego diga, “Mantengan la mano levantada si han impartido al menos 5 capacitaciones.”
 - Continúe, “Mantengan la mano levantada si han impartido al menos 10 capacitaciones.”
 - Siga preguntando hasta obtener el número más alto y al “Educador Comunitario experto” en la sala.
 - Felicite a todos los participantes por esta capacitación y explique que espera que todos puedan aprender unos de otros.
2. Comparta la afirmación a continuación señalándolas alrededor de la sala.

Los adultos aprenden mejor cuando:

- Se sienten valorados y respetados por las experiencias y perspectivas que aportan a la capacitación.
- La experiencia de aprendizaje es activa y no pasiva.
- El aprendizaje se refuerza.
- La experiencia de aprendizaje satisface sus necesidades inmediatas.

Hablemos - Juego de Aprendizaje para Adultos

- El nuevo material se relaciona con lo que los participantes ya saben.
 - El entorno de aprendizaje es adecuado. Los adultos aprenden mejor en entornos cómodos.
 - El aprendizaje ocurre en pequeños grupos.
 - El Orientador valora sus contribuciones tanto como participante como educador.
3. Proporcione a cada estudiante 1-2 tarjetas y pídale que revisen la afirmación en sus tarjetas.
 4. Mencione que cada tarjeta es una actividad o acción que pueden usar para apoyar cómo aprenden mejor los adultos. Diga a los participantes que identifiquen cuál afirmación ubicada alrededor de la sala coincide mejor con su tarjeta.
 5. Diga a los participantes que se les darán unos minutos para levantarse y moverse por la sala. Pídale que compartan su tarjeta con otros en su estación.
 6. ¡La estación con el mayor número de tarjetas correctas gana!

Los adultos aprenden mejor cuando...	Nuestro rol como orientadores es...
<p data-bbox="196 1157 737 1262">Se sienten valorados y respetados por las experiencias y perspectivas que aportan a la capacitación.</p> <p data-bbox="305 1308 634 1339">9 respuestas correctas</p>	<ul style="list-style-type: none">• Crear actividades que aprovechen la experiencia y conocimiento de los participantes. No ignorar lo que saben. Es un recurso para usted.• Proporcionar actividades de bajo riesgo en entornos de grupos pequeños.• Validar y afirmar su conocimiento, contribuciones y éxitos.• Brindar la posibilidad de desaprender viejos hábitos.• Evitar hablar de manera condescendiente a los participantes.• Compartir experiencias individuales cuando se pregunte y cuando sea apropiado.• Proveer una experiencia de calidad, bien organizada que use el tiempo de manera efectiva.• Escuchar antes, durante y después del evento.• Pedir retroalimentación sobre la capacitación y proveer oportunidades de aportación.

<p>La experiencia de aprendizaje es activa, no pasiva.</p> <p>5 respuestas correctas</p>	<ul style="list-style-type: none">• Involucrar activamente a los participantes en su experiencia de aprendizaje.• Fomentar la participación de todos los participantes.• Permitir tiempo suficiente para todas las actividades.• Hacer preguntas abiertas para fomentar la discusión.• Usar los nombres de los participantes para fomentar la conexión con la clase.
<p>El aprendizaje se refuerza.</p> <p>5 respuestas correctas</p>	<ul style="list-style-type: none">• Usar métodos de capacitación que permitan a los participantes practicar nuevas habilidades y refuerzo positivo.• Manejar situaciones inesperadas o falta de respeto con serenidad.• Comentar después de cada ejercicio, actividad o juego de roles.• Dar ánimo.• Proporcionar retroalimentación sobre errores específicos
<p>La experiencia de aprendizaje satisface sus necesidades inmediatas.</p> <p>4 respuestas correctas</p>	<ul style="list-style-type: none">• Identificar las necesidades de los participantes y vincular los conceptos de la capacitación a estas.• Dar seguimiento a respuestas a preguntas que no se saben.• Proporcionar antecedentes y evidencia de apoyo para el contenido del curso.• Modificar el plan de enseñanza para acomodar las experiencias de los aprendices.

<p>El nuevo material se relaciona con lo que los participantes ya saben.</p> <p>8 respuestas correctas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Buscar maneras de evaluar el conocimiento de los participantes antes de un evento. • Ayudar a recordar lo que ya saben que se relaciona con las nuevas ideas. • Ayudar a ver cómo la nueva información es relevante para ellos. • Modificar el plan de enseñanza para acomodar las experiencias de los participantes. • Dirigir los juegos de roles de una manera que refleje la vida real. • Utilizar problemas y ejemplos de la vida real. • Pedir a los participantes que relaten sus propias historias. • Minimizar el uso de estadísticas.
<p>El entorno de aprendizaje es adecuado. Los adultos aprenden mejor en entornos cómodos.</p> <p>6 respuestas correctas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Usar métodos de capacitación que permitan a los participantes practicar nuevas habilidades y refuerzo positivo. • Manejar situaciones inesperadas o falta de respeto con serenidad. • Comentar después de cada ejercicio, actividad o juego de roles. • Dar ánimo. • Proporcionar retroalimentación sobre errores específicos
<p>El orientador valora sus contribuciones tanto como participante como educador.</p> <p>4 respuestas correctas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las necesidades de los participantes y vincular los conceptos de la capacitación a estas. • Dar seguimiento a respuestas a preguntas que no se saben. • Proporcionar antecedentes y evidencia de apoyo para el contenido del curso. • Modificar el plan de enseñanza para acomodar las experiencias de los aprendices.

Fuente: Helping Babies, Healing Families: Program Manual & Trainer's Guide. (2009). Health Resources and Services Administration, Maternal and Child Health Bureau, SUID/SIDS Program. Manual and accompanying training guide designed to support the staff of local and state programs to provide comprehensive sudden unexpected infant death/sudden infant death syndrome (SUID/SIDS) risk-reduction and bereavement-program services. The trainer's guide, adapted from a publication produced by the National Cancer Institute, focuses on how to conduct trainings, presentations, and informational sessions for a variety of audiences.

**Se sienten valorados
y respetados por
las experiencias y
perspectivas que aportan
a la capacitación.**

**La experiencia de
aprendizaje es
activa, no pasiva.**

**El aprendizaje
se refuerza.**

**La experiencia
de aprendizaje
satisface sus
necesidades
inmediatas.**

**El nuevo material
se relaciona
con lo que los
participantes
ya saben.**

El entorno de aprendizaje es adecuado. Los adultos aprenden mejor en entornos cómodos.

**El orientador valora
sus contribuciones
tanto como
participante como
educador.**

Crear actividades que aprovechen la experiencia y conocimiento de los participantes. No ignorar lo que saben. Es un recurso para usted.

Validar y afirmar su conocimiento, contribuciones y éxitos.

Proporcionar actividades de bajo riesgo en entornos de grupos pequeños.

Brindar la posibilidad de desaprender viejos hábitos.

Evitar hablar de manera condescendiente a los participantes.

Compartir experiencias individuales cuando se pregunte y cuando sea apropiado.

Proveer una experiencia de calidad, bien organizada que use el tiempo de manera efectiva.

Escuchar antes, durante y después del evento.

Pedir retroalimentación sobre la capacitación y proveer oportunidades de aportación.

Involucrar activamente a los participantes en su experiencia de aprendizaje.

Fomentar la participación de todos los participantes.

Permitir tiempo suficiente para todas las actividades.

Hacer preguntas abiertas para fomentar la discusión.

Usar los nombres de los participantes para fomentar la conexión con la clase.

Usar métodos de capacitación que permitan a los participantes practicar nuevas habilidades y refuerzo positivo.

Manejar situaciones inesperadas o falta de respeto con serenidad.

Comentar después de cada ejercicio, actividad o juego de roles.

Dar ánimo.

Proporcionar retroalimentación sobre errores específicos.

Dar seguimiento a respuestas a preguntas que no se saben.

Proporcionar antecedentes y evidencia de apoyo para el contenido del curso.

Modificar el plan de enseñanza para acomodar las experiencias de los aprendices.

Buscar maneras de evaluar el conocimiento de los participantes antes de un evento.

Ayudar a recordar lo que ya saben que se relaciona con las nuevas ideas.

Ayudar a ver cómo la nueva información es relevante para ellos.

Modificar el plan de enseñanza para acomodar las experiencias de los participantes.

Dirigir los juegos de roles de una manera que refleje la vida real.

Utilizar problemas y ejemplos de la vida real.

Pedir a los participantes que relaten sus propias historias.

Minimizar el uso de estadísticas.

Proveer para sus necesidades a través de pausas, bocadillos, café y comodidad.

Permitir pausas frecuentes durante el tiempo de instrucción.

Animar a los participantes a vestir de manera cómoda/casual.

Orientarse a sí mismo y a los participantes en la instalación, especialmente las ubicaciones de los teléfonos y baños.

Crear una configuración de aula que sea adecuada para la interacción de los participantes y el aprendizaje.

Utilizar métodos de capacitación que fomenten que los participantes exploren sentimientos, actitudes y habilidades con otros participantes.

Animar a los participantes a compartir su experiencia y conocimientos con los demás.

Procesar preguntando qué fue lo más difícil o desafiante sobre el ejercicio/asignación.

Preguntar a los participantes qué les gustó o qué creen que hicieron bien en el ejercicio/asignación.

Animar a los participantes a tomar riesgos y probar cosas nuevas.