



BE WELL

WP3 Programa de formación

Manual



Cofinanciado por
la Unión Europea



Tabla de contenidos

Introducción	4
Currículo	5
Descripción general y horario del módulo	5
Resultados de aprendizaje	6
Metodología	7
Módulos	8
Módulo 1	8
Actividad 1.1: Bienvenida y rompehielos	9
Actividad 1.2: El aprendizaje basado en el trabajo en pocas palabras	10
Actividad 1.3: WBL en europa	11
Actividad 1.4: Definición del bienestar	12
Actividad 1.5: Experiencing well-being	13
Actividad 1.6: Bienestar en un lugar de trabajo post-pandemia	14
Actividad 1.7: Bienestar en WBL	15
Actividad 1.8: Entendiendo a la nueva generación	16
Actividad 1.9: Comprender las necesidades de los empleados jóvenes	17
Actividad 1.10: Hoja de ruta hacia el bienestar en el lugar de trabajo de WBL	18
Módulo 2	19
Actividad 2.1: Control emocional: establecer el ambiente para el microaprendizaje	20
Actividad 2.2: Introducción a la teoría del microaprendizaje	21
Actividad 2.3: Círculo de frutas energizante	23
Actividad 2.4: Microaprendizaje: de la teoría a la creación	24
Actividad 2.5: Introducción al microaprendizaje	25
Actividad 2.6: Involucrarse con el microaprendizaje y los beneficios	26
Actividad 2.7: Diseño de módulos de microaprendizaje eficaces	27
Actividad 2.8: Explorando el bienestar a diario: el planificador de 28 días Be Well I	28
Actividad 2.9: Explorando el bienestar todos los días: el planificador Be Well II de 28 días	29
Módulo 3	30
Actividad 3.1: Bienvenida	31
Actividad 3.2: Realización de un mapa mental para el análisis de necesidades de formación	32
Actividad 3.3: Realice una autoevaluación de sus necesidades de aprendizaje	33
Actividad 3.4: Introducción al microaprendizaje para jóvenes empleados	34
Actividad 3.5: Ejemplos de microaprendizaje inspiradores para la formación en el lugar de trabajo	36
Actividad 3.6: Estudio de caso de recursos de microaprendizaje para empleados jóvenes	37

Actividad 3.7: Taller de recursos de microaprendizaje para empleados jóvenes - ¡vamos a crear uno! ___ 38

Actividad 3.8: Taller de recursos de microaprendizaje para empleados jóvenes - ¡vamos a crear uno! ___ 39

Actividad 3.9: Taller de recursos de microaprendizaje para jóvenes empleados - conclusión ___ 40

Escanee el código QR para
visitar el sitio web de BE WELL.



Cofinanciado por
la Unión Europea



Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ellos. Número de proyecto: 2022-1- ES01-KA220-VET-000086525

Introducción

Este manual está dedicado al programa de formación de desarrollo profesional continuo (DPC) BE WELL para educadores y mentores que se encargan de impartir programas de apoyo a los jóvenes empleados de sus empresas. Es uno de los principales resultados del paquete de trabajo 3 dentro del proyecto Erasmus+ "BE WELL: Smartphone Learning Opportunities to Promote Well-being in Young Employees". (Proyecto N° 2022-1-ES01-KA220-VET-000086525), cofinanciado con el apoyo financiero del Programa Erasmus+ de la Comisión Europea.

Este manual contiene la información necesaria para que un formador en servicio imparta la formación dirigida al grupo destinatario de los alumnos de los mentores de FP y ABT. El objetivo es mejorar sus competencias para apoyar mejor a los empleados jóvenes y a los estudiantes de ABT en sus organizaciones y fomentar su bienestar y una inducción exitosa en el lugar de trabajo.

El plan de estudios proporciona una visión general de los tres módulos temáticos, el marco de tiempo sugerido y la división entre entornos de aprendizaje presencial (F2F) y autodirigido (SDL). En un siguiente paso, se exponen los resultados de aprendizaje de las unidades, así como la metodología aplicada.

Por último, se presentan los planes de clase de los módulos. Los contenidos de aprendizaje complementarios y los materiales de aprendizaje adicionales, como presentaciones de PowerPoint (PPT) y folletos, están disponibles como anexos.

Currículo

El plan de estudios ofrece una visión general del programa de formación de desarrollo profesional continuo (DPC) de BE WELL. A continuación, se enumeran los módulos y el marco de tiempo sugerido, seguido de una matriz de resultados de aprendizaje que comunica lo que los educadores y mentores podrán saber, hacer y aplicar después de completar la capacitación en DPC.

Descripción general y horario del módulo

El programa de formación en DPC se divide en tres módulos:

- **MÓDULO 1:** Introducción al ABT y al bienestar en el lugar de trabajo; facilitación del ABT y comprensión de las preocupaciones de bienestar de los empleados jóvenes en el lugar de trabajo pospandémico
Auxilium
- **MÓDULO 2:** Introducción a la Teoría del Microaprendizaje; aplicación de técnicas de microaprendizaje a la oferta de FP
Mindshift
- **MÓDULO 3:** Desarrollo de recursos de microaprendizaje para empleados jóvenes; apoyar a los proveedores de FP para que desarrollen sus propios recursos digitales de microaprendizaje para empleados jóvenes y otros estudiantes de FP y negocios.
STP

Cada módulo contiene 6 horas de aprendizaje guiado y presencial (F2F), así como 8 horas de aprendizaje autodirigido (SDL). En total, el programa de formación CPD tiene una duración de 42 horas de aprendizaje, divididas en 18 horas F2F y 24 horas SDL.

	ENTREGA F2F	SDL / EN LÍNEA
Módulo 1	6 horas	8 horas
Módulo 2	6 horas	8 horas
Módulo 3	6 horas	8 horas
Total	18 horas	24 horas
42 horas		

Resultados de aprendizaje

La matriz de resultados de aprendizaje establece los conocimientos, habilidades y actitudes básicos que el grupo destinatario desarrollará al completar el programa de capacitación en DPC.

Después de completar los módulos de capacitación, los alumnos podrán...

	CONOCIMIENTO	HABILIDADES	ACTITUDES
M1	<p>... describir el concepto de WBL.</p> <p>... enumerar al menos 3 formas diferentes de WBL</p> <p>... Definir el bienestar en el lugar de trabajo.</p> <p>... Enumere y describa 5 elementos del bienestar.</p> <p>... Enumere las preocupaciones de bienestar de los jóvenes en el lugar de trabajo posterior a la pandemia.</p>	<p>... analizar las diferencias y similitudes de los sistemas de LBC en toda Europa.</p> <p>... Evaluar el bienestar de los empleados.</p> <p>... facilitar el ABT y el bienestar en el lugar de trabajo.</p>	<p>... valorar y enfatizar el bienestar en el lugar de trabajo en el contexto de WBL.</p> <p>... interactuar directamente con los empleados jóvenes y los estudiantes de ABT para estimar sus necesidades de bienestar.</p>
M2	<p>... Definir el concepto de microaprendizaje y sus principios.</p> <p>... Identificar las ventajas y los desafíos del microaprendizaje.</p> <p>... Explicar los elementos centrales de un entorno de microaprendizaje: contenido, pedagogía y tecnología.</p>	<p>... explorar aplicaciones de microaprendizaje que se adapten a la oferta de FP.</p> <p>... Seleccionar resultados de aprendizaje adecuados para los recursos de microaprendizaje.</p>	<p>... Evaluar cómo planificar recursos de microaprendizaje impactantes y adaptados a la propia práctica profesional.</p>
M3	<p>... Discutir ejemplos de mejores prácticas y experiencias compartidas por pares con respecto a la metodología de microaprendizaje.</p> <p>... Cómo planificar y elaborar una estrategia de microaprendizaje que se ajuste a las necesidades y objetivos formativos de tus empleados.</p>	<p>... Desarrollar recursos de microaprendizaje para empleados jóvenes.</p> <p>... Evaluar las necesidades de aprendizaje en la empresa</p> <p>... Desarrollar recursos de microaprendizaje ricos en multimedia utilizando herramientas de autoría.</p>	<p>... Estar abierto a desarrollar y utilizar recursos de microaprendizaje.</p> <p>... Mejorar el compromiso y la motivación de los alumnos a través de recursos de microaprendizaje.</p> <p>... Apoya el rendimiento y la productividad al proporcionar a los alumnos información justo a tiempo y suficiente información para aplicar a sus tareas y objetivos.</p>

Metodología

La formación en DPC prevé la utilización de estrategias didácticas innovadoras, interactivas y ricas en medios. Dado que esta formación está dirigida a profesionales, los principios generales de la educación de adultos se aplican a todos los recursos. Los participantes deben participar activamente en el proceso de aprendizaje y se deben tener en cuenta sus experiencias previas. Los contenidos formativos deben ser relevantes para su vida profesional y estar centrados en retos y objetivos concretos.

Todos los materiales deben ofrecerse en un material atractivo y rico en medios, lo que significa un amplio uso de imágenes, infografías, videos y otras formas de visualización. Especialmente en fases de conferencias frontales usando PowerPoint se recomienda. Los métodos utilizados en los módulos son conferencias, enseñanza inquisitiva, diversos tipos de actividades grupales, discusiones grupales, dinamizadores, reflexiones solas o juntas, así como diferentes tipos de actividades individuales, como el análisis de material de texto y video, métodos de experimentación de bienestar, investigación autodirigida y autoevaluaciones de cuestionarios.

Los requisitos generales para la implementación del programa de capacitación son:

- PC o portátil
- Acceso a Internet
- Proyector
- Para algunos ejercicios, cada participante debe tener acceso a un dispositivo digital con acceso a Internet (por ejemplo, teléfono inteligente o tableta)

Módulos

Módulo 1:

Introducción al ABT y al bienestar en el lugar de trabajo; facilitación del ABT y comprensión de las preocupaciones de bienestar de los empleados jóvenes en el lugar de trabajo pospandémico

Actividad 1.1: BIENVENIDA Y ROMPEHIELOS

Duración de la actividad	30 minutos
Ajuste	F2F
Tipo de actividad	Conferencia Actividad grupal
Recursos	Presentación de PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Módulo 1_EN.pptx Pelota antiestrés u objeto arrojado similar (opcional)
Descripción de la actividad	<p>Esta es la primera actividad dentro de la Capacitación BE-WELL; Por lo tanto, incluye una introducción general y una descripción general de los módulos.</p> <p>El PowerPoint proporciona la información necesaria para informar a los participantes sobre el contenido de los tres módulos y el cronograma general. Siéntase libre de adaptar las diapositivas para que se ajusten a su plan de implementación y agregar las fechas de los talleres.</p> <p>En un segundo paso, se pide a los participantes que se presenten en una actividad para romper el hielo. Las diapositivas del PPT resumen y visualizan la información que los participantes deben compartir:</p> <ul style="list-style-type: none">• Nombre y puesto de trabajo• Campo de trabajo / ruta WBL disponible en su lugar de trabajo• Nivel de estrés habitual experimentado en mi trabajo (hay opciones visuales para elegir en las diapositivas PPT)• ¿Qué significa "Bienestar" para mí y cómo afronto el estrés? <p>Tienen 5 minutos para preparar sus respuestas. Para iniciar la actividad, se pide a todos los participantes que se pongan de pie. Cuando se hayan presentado, pueden sentarse hasta que todos se sienten de nuevo.</p> <p>Opcional: Para que el rompehielos sea más interactivo, dale al orador una pelota antiestrés, que debe lanzar al siguiente orador en cualquier lugar de la habitación.</p>
Evaluación	Active participation in the Actividad grupal.
Fuentes / Lecturas complementarias	/

Actividad 1.2: EL APRENDIZAJE BASADO EN EL TRABAJO EN POCAS PALABRAS

Duración de la actividad	60 minutos
Ajuste	F2F
Tipo de actividad	Conferencia Discusión
Recursos	Presentación de PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Módulo 1_EN.pptx
Descripción de la actividad	<p>Esta actividad proporciona un significado común y un conocimiento fundamental sobre la definición de "aprendizaje basado en el trabajo" y permite a los participantes compartir sus experiencias.</p> <p>En primer lugar, el PowerPoint ofrece algunas definiciones de las diferentes formas de FP y ABT en Europa. Si bien esto solo se toca brevemente en la sesión F2F, a los participantes se les proporcionan enlaces de lectura adicionales que pueden trabajar en una actividad de aprendizaje autodirigida (1.3).</p> <p>La segunda parte de esta actividad involucra activamente a los participantes, ya que deben aprovechar la oportunidad para intercambiar información sobre el sistema de ABT en su lugar de trabajo, destacar las oportunidades para los estudiantes de ABT en su empresa y también compartir información sobre el número de estudiantes y las personas responsables de estos estudiantes. El PPT proporciona indicaciones para garantizar una animada discusión en grupo.</p>
Evaluación	Participación activa en la discusión.
Fuentes / Lecturas complementarias	https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/vet-in-europe-country-reports

Actividad 1.3: WBL EN EUROPA

Duración de la actividad	60 minutos
Ajuste	Aprendizaje autodirigido / en línea
Tipo de actividad	Actividad individual
Recursos	Recurso en línea: https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/vet-in-europe-country-reports
Requisitos	Dispositivo TIC y conexión a Internet
Descripción de la actividad	<p>Para obtener más información sobre la educación y la formación profesionales en Europa, así como sobre las diferentes formas de aprendizaje en el trabajo, le animamos a que profundice en los brillantes recursos proporcionados por el CEDEFOP.</p> <p>Los informes nacionales proporcionan información sobre cómo se configura la EFP en los países europeos, incluida la demografía, los indicadores del mercado laboral y cómo se organiza, regula, financia y promueve la EFP. Además, se describe cómo se configuran las cualificaciones y cómo se implementa el aseguramiento de la calidad.</p> <p>En primer lugar, eche un vistazo al informe de país de su propio país. ¿Cuánto sabes ya? ¿Hay información nueva e interesante que sea relevante para tu propio campo de trabajo? Concéntrese en los capítulos que son más interesantes para usted y donde espera un valor agregado y un efecto de aprendizaje.</p> <p>A continuación, le recomendamos que eche un vistazo a un informe de país de un país que haya establecido un sistema dual, por ejemplo, Alemania o Austria. ¿Cuáles son las principales diferencias que puedes detectar? ¿Hay algo que puedas aprender del ejemplo y aplicarlo en tu propio campo de trabajo?</p> <p>Por último, si aún te queda algo de tiempo, abre el informe de un país que te intrigue. ¿Tal vez un estado miembro nórdico como Finlandia o Suecia? ¿O tal vez una isla como Irlanda, Malta o Chipre? Elige algo que realmente te interese, de lo que no sepas nada o que pueda tener un enfoque completamente diferente al que estás acostumbrado. Una vez más: ¿Cuáles son las principales diferencias que puedes detectar? ¿Hay algo que puedas aprender del ejemplo y aplicarlo en tu propio campo de trabajo?</p> <p>Esta actividad profundizará su comprensión de la FP y el ABT en Europa. Su objetivo es ampliar el horizonte y, con suerte, incluso generar algunas ideas que puedan aplicarse en su sistema VET/WBL.</p>
Evaluación	Notas de autorreflexión
Fuentes / Lecturas complementarias	https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/vet-in-europe-country-reports

Actividad 1.4: DEFINICIÓN DEL BIENESTAR

Duración de la actividad	90 minutos
Ajuste	F2F
Tipo de actividad	Conferencia Actividad grupal
Recursos	Presentación de PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Module 1_EN.pptx Rotafolio: Se deben proporcionar dos páginas; uno para el árbol de problemas y otro para el árbol de soluciones.
Descripción de la actividad	<p>Esta actividad define una comprensión común del bienestar e introduce términos relevantes que están conectados (por ejemplo, salud mental y otros elementos del bienestar).</p> <p>El PowerPoint guía a través de la conferencia. Siéntase libre de preguntar a los participantes sobre su comprensión y experiencias con los temas introducidos. Tras la presentación de los conceptos básicos, se aborda el bienestar en el lugar de trabajo.</p> <p>En la segunda parte de esta actividad se realiza una lluvia de ideas en grupo sobre lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿Cuáles son los prohibidos absolutos que son contraproducentes para el bienestar?• ¿Qué son los indicadores de bienestar en el lugar de trabajo?• ¿Cómo se puede lograr el bienestar en el trabajo?• ¿Quién puede contribuir qué? (Por ejemplo, ¿qué puedo hacer como empleado, supervisor, gerente, CEO?) <p>El PPT proporciona el método del árbol de problemas/soluciones como sistema guía para estructurar el proceso de lluvia de ideas. Prepara dos rotafolios con un árbol en cada uno de ellos.</p> <p>El tallo del primer árbol enuncia el problema ("Estrés en el lugar de trabajo") y el segundo enuncia la solución ("Bienestar en el lugar de trabajo"). Las raíces presentan los estímulos, las razones, las causas del problema y la solución respectivamente. Las ramas y hojas de los árboles, por otro lado, muestran las consecuencias y efectos del problema/la solución.</p>
Evaluación	/
Fuentes / Lecturas complementarias	http://evaluationtoolbox.net.au/index.php?option=com_content&view=article&id=28&Itemid=134

Actividad 1.5: EXPERIENCING WELL-BEING

Duración de la actividad	60 minutos
Ajuste	Aprendizaje autodirigido / en línea
Tipo de actividad	Actividad individual
Recursos	Presentación de PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Module 1_EN.pptx
Descripción de la actividad	<p>En esta actividad de aprendizaje autodirigido, le pedimos que vea y lea los siguientes recursos para obtener una visión más profunda del bienestar y experimentar algunos métodos por sí mismo.</p> <ol style="list-style-type: none">1. "Cómo construir tu bienestar para prosperar Dra. Beth Cabrera TEDxGeorgeMasonU" (15 minutos) por TEDx Talks https://youtu.be/04yBH7q1Zc8?si=zXACRcMLmxET-Z4T (recomendamos comenzar el video en el minuto 2:33)2. "Trabajando hacia el bienestar: hablando de lo que realmente importa" (3 minutos) por Black Dog Institute https://youtu.be/VJNMxYNzSUE?si=ItOcEmR9LexdovIO3. "10 hábitos que aumentan tu bienestar emocional" (11 minutos) por Psych2Go https://youtu.be/hXIFxceM4R8?si=1IXUcmdffMxB05wi4. "6 formas respaldadas por la ciencia para mejorar su bienestar en el trabajo" por Nataly Kogan en Harvard Business Review (10 minutos) https://hbr.org/2023/07/6-science-backed-ways-to-improve-your-well-being-at-work5. "Entrenamiento Autógeno 1: relajación total - Tu primer paso hacia la relajación profunda" (12 minutos) por SyncSouls https://u2.be/a_sdadva2a?c=fcbfpxv571v-c6. "Meditación de 10 minutos para el estrés" (10 minutos) por Goodful https://youtu.be/z6X5oElg6Ak?si=ZaRvoEh1OpVVPjpw <p>Toma notas y reflexiona sobre lo que aprendiste y puedes llevarte para tu propia situación.</p>
Evaluación	Notas de autorreflexión
Fuentes / Lecturas complementarias	Todos los enlaces proporcionados anteriormente.

Actividad 1.6: BIENESTAR EN UN LUGAR DE TRABAJO POST-PANDEMIA

Duración de la actividad	30 minutos
Ajuste	F2F
Tipo de actividad	Discusión
Recursos	Presentación de PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Módulo 1_EN.pptx
Descripción de la actividad (step-by-step) <i>Address the trainer or learner directly depending on the Ajuste.</i>	<p>Esta breve actividad se suma a la actividad 1.5 y agrega las siguientes preguntas al análisis.</p> <ol style="list-style-type: none">1. ¿Cómo impactó el COVID...<ul style="list-style-type: none">• ... ¿Tu propio bienestar general?• ... ¿Su propio bienestar en el lugar de trabajo?• ... el bienestar general percibido del personal en su lugar de trabajo?• ... los procesos de WBL en su lugar de trabajo?2. ¿Cómo eran estas situaciones antes, durante y ahora después de la pandemia?
Evaluación	Participación activa en la discusión.
Fuentes / Lecturas complementarias	/

Actividad 1.7: BIENESTAR EN WBL

Duración de la actividad	90 minutos
Ajuste	F2F
Tipo de actividad	Discusión Actividad grupal
Recursos	Presentación de PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Módulo 1_EN.pptx
Descripción de la actividad	<p>En esta actividad, los participantes tienen el reto de ponerse en la piel de sus alumnos de ABT. Para reflexionar sobre su situación especial, revisamos los indicadores de bienestar en el lugar de trabajo de la actividad anterior e intentamos responder a las siguientes preguntas en una discusión grupal:</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿Cuál de los indicadores se aplica a los estudiantes de ABT?• ¿A qué situación especial (barreras/oportunidades) se enfrentan?• ¿Cuáles son los factores de riesgo específicos para los estudiantes de ABT?• ¿Cómo pueden los mentores y la gerencia contrarrestar estos riesgos?• ¿Por qué una empresa debería preocuparse e invertir en el bienestar de los estudiantes de ABT? ¿Cuál es el beneficio para la empresa?• ¿Hay algún problema en particular que me gustaría compartir con el grupo para encontrar una solución y recopilar ideas?• ¿Hay alguna buena práctica que me gustaría compartir con el grupo? <p>La discusión en grupo debe ser atractiva y los participantes deben intercambiar sus experiencias y buenas prácticas. El grupo también puede trabajar en conjunto en problemas reales planteados por uno o más de los participantes.</p>
Evaluación	Participación activa en la discusión.
Fuentes / Lecturas complementarias	/

Actividad 1.8: ENTENDIENDO A LA NUEVA GENERACIÓN

Duración de la actividad	60 minutos
Ajuste	Aprendizaje autodirigido / en línea
Tipo de actividad	Actividad individual
Recursos	Presentación de PowerPoint:
Descripción de la actividad	<p>Esta actividad permite conocer mejor a las nuevas generaciones para reflexionar sobre las demandas propias de estas generaciones más jóvenes y las que se aplican a todos los empleados.</p> <p><i>Diríjase directamente al formador o al alumno, dependiendo del entorno..</i></p> <p>¿Qué valores aprecian las generaciones más jóvenes? ¿Cuáles son las diferencias relevantes para el lugar de trabajo entre la Generación Alfa, la Generación Z, los Millennials y los demás? ¿Qué estilos y canales de comunicación prometen llegar realmente a los jóvenes?</p> <p>Esencialmente, esta actividad fomenta la comprensión de sus empleados jóvenes y lo ayuda a diseñar mensajes que realmente los alcancen e impacten en el lugar de trabajo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) "Habilidades efectivas de comunicación en el lugar de trabajo para trabajar con empleados de la Generación Z" (12 minutos) por Explearning - Habilidades sociales y de comunicación https://youtu.be/wbCCGIN923c?si=F7NBVJqSlcD8t6bA 2) "¿Qué hace que la "Generación Z" sea tan diferente? Harry Barba TEDxAstonUniversity" (15 minutos) por TEDx Talks https://youtu.be/VJNMxYNzSUE?si=ltOcEmR9LexdovIO 3) "¿Por qué es tan importante la generación Alfa? CBC Kids News" (5 minutos) de CBC Kids News (Incluimos este video porque un representante de la Generación Z habla con la nueva Generación, la Generación Alfa, lo que da una visión interesante de ambos) https://youtu.be/60Tj12JPn9c?si=LFjYuwusqulmzkn9 4) "Cómo los estereotipos generacionales nos frenan en el trabajo Leah Georges" (12 minutos) por TEDx Talks https://www.youtube.com/watch?v=dKNu5ZnWhb4 5) "Superar los estereotipos generacionales en el lugar de trabajo Michael Strawser - España TEDxBellarminoU" (7 minutos) por TEDx Talks https://youtu.be/z8faXxpQyFg?si=Km2smsJe6MEkQobz <p>Toma notas y reflexiona sobre lo que aprendiste y puedes llevarte para tu propia situación y empleados.</p>
Evaluación	Notas de autorreflexión
Fuentes / Lecturas complementarias	TBA

Actividad 1.9: COMPRENDER LAS NECESIDADES DE LOS EMPLEADOS JÓVENE

Duración de la actividad	60 minutos
Ajuste	F2F
Tipo de actividad	Discusión Actividad grupal
Recursos	Presentación de PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Módulo 1_EN.pptx
Descripción de la actividad	<p>En esta actividad, el grupo hará una lluvia de ideas y discutirá cómo podrían acercarse a sus jóvenes empleados y aprendices de ABT para crear un entorno de trabajo que facilite su bienestar.</p> <p>El PowerPoint proporciona indicaciones y preguntas orientadoras.</p> <p>Por último, una breve conferencia resumirá el módulo teórico 1 y llevará a la conclusión de que el microaprendizaje es un enfoque didáctico prometedor para llegar a los empleados jóvenes. Se ofrece una perspectiva de los dos módulos siguientes, así como de la evaluación final del aprendizaje autodirigido.</p>
Evaluación	Participación activa en la discusión.
Fuentes / Lecturas complementarias	/

Actividad 1.10: HOJA DE RUTA HACIA EL BIENESTAR EN EL LUGAR DE TRABAJO DE WBL

Duración de la actividad	300 minutos
Ajuste	Aprendizaje autodirigido / en línea
Tipo de actividad	Actividad grupal Actividad individual
Recursos	PDF/folleto: árbol de problemas
Requisitos	El alumno debe participar en los procesos de WBL en su lugar de trabajo y/o tener algunas tareas de gestión o recursos humanos.
Descripción de la actividad	<p>En esta actividad final, se le pide que ponga en práctica la teoría creando una hoja de ruta hacia el bienestar en su lugar de trabajo.</p> <p>Siga estos pasos sugeridos e impleméntelos junto con sus alumnos y colegas de WBL.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Siéntese con los estudiantes (y empleados) de WBL y estime su estado de bienestar y necesidades actuales. ¿Qué funciona bien en este momento y qué problemas ven? Podrías hacer un árbol de problemas y soluciones con ellos, utilizando la plantilla de la actividad 1.4. O use cualquier otro método, como un grupo focal con el que se sienta cómodo.2. Defina los pasos de mejora con la gerencia y decida cómo continuar, qué implementar, qué planificar. Distinguir entre acciones a corto, mediano y largo plazo. Para asegurar ganancias rápidas para usted y sus colegas, primero concéntrese en acciones a corto y mediano plazo y trabaje hacia mejoras a largo plazo.3. Cree un cronograma preciso que incluya hitos e indicadores y planifique cómo integrar (o desarrollar) sus propios recursos de microaprendizaje.4. Después de una o dos semanas, evalúe el progreso y el éxito de las acciones a corto y mediano plazo, recopile comentarios de los empleados afectados y de los estudiantes de ABT.5. Después de tener éxito a corto/medio plazo, concéntrese ahora en el impacto a largo plazo: los dos módulos siguientes le dotarán de competencias relevantes para desarrollar microrecursos dedicados a sus necesidades específicas (y a las de sus empleados).
Evaluación	/
Fuentes / Lecturas complementarias	/

Módulo 2:

Introducción a la Teoría del Microaprendizaje; aplicación de técnicas de microaprendizaje a la oferta de FP.

Actividad 2.1: CONTROL EMOCIONAL: ESTABLECER EL AMBIENTE PARA EL MICROAPRENDIZAJE

Duración de la actividad	30 minutos
Ajuste	F2F
Tipo de actividad	Actividad grupal
Recursos	Presentación de PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Módulo 2_EN.pptxv
Descripción de la actividad	<p>Esta actividad se puede considerar como una actividad de calentamiento que tiene como objetivo identificar el "estado de ánimo" de los participantes, para que puedas ser consciente de las circunstancias y adaptar la sesión en consecuencia. Esto también es para que los participantes sean conscientes de la atmósfera del grupo y adecuen su comportamiento entre sí.</p> <p>Este calentamiento es adecuado para trabajar la conciencia, la tolerancia y la aceptación.</p> <p>Puedes hacerlo de pie o en círculo con sillas. La segunda opción anima a los participantes a compartir más en profundidad, mientras que la primera opción tiende a ser más rápida y ligera. Utiliza esta información y adáptala a las necesidades de tu grupo.</p> <p>Haga un círculo e invite a cada participante a decir tres palabras sobre cómo es su estado de ánimo, estado de ánimo y cuerpo hoy. Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoy mi mente está frenética y no estoy de tan buen humor (mi hijo me despertó y no pude dormir) y mi cuerpo está constreñido y pesado. • Hoy mi mente está despejada, mi estado de ánimo es esponjoso y agradable y mi cuerpo está alegre. <p>No te apresures, dale tiempo a la gente para que la gente tome conciencia. Cierra este check-in\ calentamiento con un minuto de silencio y tres respiraciones profundas</p>
Evaluación	/
Fuentes / Lecturas complementarias	/

Actividad 2.2: INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DEL MICROAPRENDIZAJE

Duración de la actividad	120 minutos
Ajuste	F2F
Tipo de actividad	Conferencia Discusión
Recursos	Presentación de PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Módulo 2_EN.pptx
Descripción de la actividad	<p>Paso 1: Compromiso - 15 min</p> <ul style="list-style-type: none">• Antes de comenzar la presentación de PowerPoint, pregunte a los participantes si saben qué es el microaprendizaje o si alguna vez han oído hablar de él. En caso afirmativo, pídeles que den ejemplos de cursos/aplicaciones de microaprendizaje que conozcan o utilicen. Si no habían oído hablar del concepto, puedes dar ejemplos. Intenta explorar si alguien usa una aplicación que usa la metodología de microaprendizaje sin saberlo. A modo de ejemplo, puede dar headspace app (https://www.headspace.com/). <p>Paso 2: Presentación - 80 min</p> <ul style="list-style-type: none">• Módulo 2 – Introducción a la teoría del microaprendizaje <p>Utiliza el PowerPoint para guiarte a través de los principios de la teoría del microaprendizaje. Este PowerPoint recoge más material teórico. Se sugiere equilibrar los momentos más expositivos con preguntas para promover una sesión más interactiva y atractiva. El PowerPoint está dividido en secciones, cada una con colores distintos. Puedes pausar la presentación después de cada bloque de color para hacer preguntas y promover el debate. El PowerPoint se divide de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Introducción a la teoría del microaprendizaje<ol style="list-style-type: none">1.1. ¿Qué es el microaprendizaje?1.2. Elementos de un entorno de microaprendizaje eficaz: contenido, pedagogía y tecnología.2. Características del microaprendizaje<ol style="list-style-type: none">2.1. Ventajas2.2. Desafíos <p>Paso 3: Sesión de cierre - 15 min</p> <ul style="list-style-type: none">• Resumir los puntos clave y los puntos principales cubiertos durante esta actividad;• Preguntas y respuestas y aclaraciones: los participantes tienen la oportunidad de hacer cualquier pregunta restante o buscar aclaraciones sobre los temas dados durante el paso anterior. <p>Paso 4: Planificación de acciones - 10 min</p> <ul style="list-style-type: none">• Invite a los participantes a discutir cómo planean aplicar la teoría del microaprendizaje en sus vidas.
Evaluación	/

Actividad 2.2: INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DEL MICROAPRENDIZAJE

Fuentes / Lecturas complementarias

Trabajos académicos

Alqurashi, E. (2017) Microaprendizaje: un enfoque pedagógico para la integración de la tecnología. Obtenido de www.researchgate.net/publication/319715909_Micro-learning_A_Pedagogical_Approach_For_Technology_Integration

Baumgartner, P. (2013). Dimensiones educativas del microaprendizaje: hacia una taxonomía para el microaprendizaje. En: Diseño de Experiencias de Microaprendizaje: Construyendo Conocimiento en Organizaciones y Empresas. Innsbruck University Press, Innsbruck. Recuperado de portfolio.peter-baumgartner.net/files/pdf/2013/Baumgartner_2013_Educational_Dimensiones_para_Micro-learning.pdf

Abrazo, T. (2005). Microaprendizaje y narración: exploración de las posibilidades de utilización de narraciones y narraciones para el diseño de "microunidades" y arreglos didácticos de microaprendizaje. En: Actas de los medios de comunicación en transición, MIT, Cambridge, MA. Obtenido de www.researchgate.net/publication/237558117_Micro_Learning_and_Narration_Exploring_possibilities_of_utilization_of_narrations_and_storytelling_for_the_designing_of_micro_units_and_didactical_micro-learning_arrangements

Artículos en línea

Andreev, I. (2023) Microaprendizaje. Obtenido de www.valamis.com/hub/micro-learning

Edapp. Teoría del microaprendizaje. Obtenido de www.edapp.com/blog/micro-learning-theory/

Nehra, M. (2021) La ciencia detrás de la eficacia del microaprendizaje. Blog de eLearning Industry Obtenido de elearningindustry.com/science-ehind-the-effectiveness-of-micro-learning

Actividad 2.3: CÍRCULO DE FRUTAS ENERGIZANTE

Duración de la actividad	30 minutos
Ajuste	F2F
Tipo de actividad	Actividad grupal
Recursos	/
Descripción de la actividad	<p>Rompehielos\energizante</p> <p>Se trata de una actividad para dinamizar a los participantes y fomentar la interacción.</p> <ul style="list-style-type: none">• Ejemplo: manzana, naranja y plátano <p>El objetivo de esta actividad energizante es hacer reír a todos y pasar un buen rato en un ambiente animado y alegre.</p> <p>Primero, dígame al grupo que forme un círculo y coloque sus manos sobre los hombros de la persona a su derecha. Luego explique un comando que vaya con las palabras "manzana", "naranja" y "plátano".</p> <p>Por ejemplo, una manzana puede indicar un paso hacia atrás, una naranja un paso hacia adelante y un plátano un giro de 180 grados. Una vez que todos se sienten cómodos, el facilitador aumenta la dificultad de los comandos mediante el uso de palabras adicionales. Por ejemplo, la cereza puede indicar que se aplauda una vez, la pera que salte y la uva que se siente.</p> <p>Los entrenadores son libres de adaptar este ejercicio para que se adapte mejor a las necesidades y gustos de los participantes.</p>
Evaluación	/
Fuentes / Lecturas complementarias	/

Actividad 2.4: MICROAPRENDIZAJE: DE LA TEORÍA A LA CREACIÓN

Duración de la actividad	180 minutos
Ajuste	F2F
Tipo de actividad	Actividad grupal
Recursos	/
Descripción de la actividad	<p>Paso 1: Repaso de la teoría del microaprendizaje – 10 min</p> <ul style="list-style-type: none">Breve recapitulación de los principios esenciales del microaprendizaje de la actividad 2.2. a través de una lluvia de ideas en grupo. <p>Paso 2: Trabajo en grupo – 50 min</p> <ul style="list-style-type: none">Divida el grupo en grupos pequeños de tres. Invítelos a crear una idea de módulo de microaprendizaje. Cada grupo debe proporcionar un tema, identificar los temas adecuados, los objetivos de aprendizaje y el contenido. <p>Paso 3: Compartir en grupo – 10 min</p> <ul style="list-style-type: none">Después de una hora, detenga el trabajo grupal e invite a cada grupo a compartir brevemente lo que están haciendo. A continuación, introduzca el siguiente paso. <p>Paso 4: Desarrollo del trabajo en grupo – 50 min</p> <ul style="list-style-type: none">Instruya a los grupos para que utilicen herramientas de autoría para desarrollar módulos de microaprendizaje que incorporen elementos multimedia, funciones interactivas y cuestionarios. <p>Paso 5: Revisión por pares y retroalimentación - 20 min</p> <ul style="list-style-type: none">Cada grupo intercambia su trabajo con otro grupo para revisarlo por pares y dar retroalimentación al respecto. <p>Paso 6: Presentación de todos los trabajos en plenaria – 30 min</p> <p>Paso 7: Conclusión y próximos pasos – 10 min</p> <ul style="list-style-type: none">Resumir los pasos clave para crear un módulo de microaprendizajeAnime a los participantes a compartir sus desafíosInvítelos a buscar contenidos de microaprendizaje utilizando sus teléfonos inteligentes.
Evaluación	/
Fuentes / Lecturas complementarias	<p>Las 15 mejores plataformas de microaprendizaje en 2023 whatfix.com/blog/micro-learning-platforms/</p> <p>Mejores prácticas para crear contenido de microaprendizaje atractivo www.hurix.com/creating-micro-learning-content/</p> <p>Plataforma de formación Kaltura corp.kaltura.com/</p>

Actividad 2.5: INTRODUCCIÓN AL MICROAPRENDIZAJE

Duración de la actividad	90 minutos
Ajuste	Aprendizaje autodirigido / en línea
Tipo de actividad	Actividad individual
Recursos	Recurso en línea: Ver fuentes/ lecturas adicionales
Descripción de la actividad	<p>En este taller de aprendizaje autodirigido, explorarás el concepto de microaprendizaje y sus principios.</p> <p>Paso 1: Mira un video que explica el concepto de microaprendizaje – 45 min</p> <ul style="list-style-type: none">• Vídeo: Por qué el microaprendizaje es la herramienta más importante en tu estrategia de contenidos de aprendizaje: youtu.be/erPwABFbdz8 <p>Paso 2: Leer sobre el microaprendizaje y sus principios básicos - 10 min</p> <ul style="list-style-type: none">• Artículo: La teoría del aprendizaje en micro: edtechbooks.org/theory_comp_2022/learning_in_micro <p>Paso 3: Elabora un documento que resuma la información – 35 min</p> <ul style="list-style-type: none">• Para ayudarte a organizar la información, puedes dividir una hoja de papel A4 en bloques: bloque uno, definición; Bloque 2 — Objetivo, Bloque 3 — Elementos importantes en los contenidos de microaprendizaje.
Evaluación	-
Fuentes / Lecturas complementarias	<p>Vídeo: Por qué el microaprendizaje es la herramienta más importante en tu estrategia de contenidos de aprendizaje youtu.be/erPwABFbdz8</p> <p>Artículo: La teoría del aprendizaje en micro edtechbooks.org/theory_comp_2022/learning_in_micro</p>

Actividad 2.6: INVOLUCRARSE CON EL MICROAPRENDIZAJE Y LOS BENEFICIOS

Duración de la actividad	120 minutos
Ajuste	Aprendizaje autodirigido / en línea
Tipo de actividad	Actividad individual
Recursos	Recurso en línea: Ver fuentes/ lecturas adicionales
Requisitos	Ordenador o móvil
Descripción de la actividad	<p>Esta actividad explora los beneficios del microaprendizaje y es una invitación para que se involucre con las aplicaciones de microaprendizaje profundizando en varias aplicaciones que utilizan este marco para transmitir aprendizaje y contenido.</p> <p>Paso 1: Explora la aplicación Headspace – 30 min La aplicación Headspace está estructurada con la teoría del microaprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none">• Explora la aplicación en línea (puedes explorar el sitio web, escuchar algunos podcasts, ver videos, leer artículos o incluso probar la aplicación en tu móvil de forma gratuita durante una semana). Presta atención a: cómo se diseña el contexto, la duración de los videos, artículos y podcasts, la forma en que interactúas con el contenido y aprendes. <p>Paso 2: Explora otras aplicaciones de microaprendizaje – 30 min</p> <ul style="list-style-type: none">• Si te sientes entusiasmado con la aplicación anterior, intenta explorar Udemy y / o Learninghubz, donde tienes varias categorías de cursos que puedes elegir. Algunos de ellos son gratuitos. <p>Paso 3: Lee los artículos sobre los beneficios del microaprendizaje – 20 min</p> <ul style="list-style-type: none">• (ver enlace más abajo en Fuentes/lecturas adicionales) <p>Paso 4: Diario reflexivo – 20 min</p> <ul style="list-style-type: none">• Escribe tus pensamientos sobre los beneficios y desafíos del microaprendizaje. <p>Paso 5: Cuestionario – 20 min</p> <ul style="list-style-type: none">• Haz tu autoevaluación sobre el microaprendizaje
Evaluación	BE WELL_WP3_M2_Quiz A2-4_Mindshift.docx
Fuentes / Lecturas complementarias	<p>Fuentes de los pasos 1 y 2 www.headspace.com/ ; www.udemy.com/; www.learninghubz.com/</p> <p>Fuentes del paso 3 www.linkedin.com/business/talent/blog/learning-and-development/benefits-of-micro-learning www.digitallearninginstitute.com/blog/micro-learning-the-benefits/</p>

Actividad 2.7: DISEÑO DE MÓDULOS DE MICROAPRENDIZAJE EFICACES

Duración de la actividad	130 minutos
Ajuste	Aprendizaje autodirigido / en línea
Tipo de actividad	Actividad individual
Recursos	Recurso en línea: Ver fuentes/ lecturas adicionales
Descripción de la actividad	<p>En esta actividad de aprendizaje autodirigido, profundizarás en el proceso de diseño de módulos de microaprendizaje impactantes. Da rienda suelta a tu creatividad y explora enfoques innovadores para que tu contenido de microaprendizaje sea atractivo e interactivo.</p> <p>Paso 1: Identificar los objetivos de aprendizaje para los módulos de microaprendizaje – 10 min</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rellena el cuestionario interactivo para poner a prueba tus conocimientos sobre el tema <p>Paso 2: Exploración del escenario – 20 min</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analice escenarios de la vida real para identificar objetivos de microaprendizaje adecuados. <p>Paso 3: Redactar de 3 a 5 objetivos de aprendizaje para un módulo de microaprendizaje – 30 min</p> <p>Paso 4: Estrategias para la selección y fragmentación de contenido – 30 min</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lea sobre las estrategias para crear contenido de microaprendizaje adecuado y vea un video sobre lo que es la fragmentación. Ver enlace a continuación en fuentes/lecturas adicionales <p>Paso 5: Estudios de caso: Examinar cómo las diferentes industrias seleccionan y organizan el contenido para el microaprendizaje – 30 min</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conéctese en línea y vea cómo las diferentes empresas diseñan contenido de microaprendizaje. Puede buscar en línea por su cuenta o puede seguir los consejos de BE WELL accediendo a fuentes/lecturas adicionales.
Evaluación	BE WELL_WP3_M2_Quiz A2-5_Mindshift.docx
Fuentes / Lecturas complementarias	<p>Fuentes para el paso 4 Artículo: 6 estrategias de fragmentación de contenido de eLearning para aplicar en elearningindustry.com/elearning-content-chunking-strategies-apply-instructional-design de diseño instruccional Vídeo: Fragmentación. Técnica de aprendizaje para una mejor memoria youtu.be/hydCdGLAh00</p> <p>Fuentes del paso 5 https://www.learninghubz.com/ https://www.edapp.com/blog/50-free-micro-learning-courses/ https://elearningindustry.com/guide-creating-successful-micro-learning https://www.mynetdiary.com/ https://apps.apple.com/us/app/yoga-for-beginners-mind-body/id1382141225</p>

Actividad 2.8: EXPLORANDO EL BIENESTAR A DIARIO: EL PLANIFICADOR DE 28 DÍAS BE WELL I

Duración de la actividad	60 minutos
Ajuste	Aprendizaje autodirigido / en línea
Tipo de actividad	Actividad individual
Recursos	Recurso en línea: Plataforma MOOC BE WELL
Descripción de la actividad	<p>En esta actividad de aprendizaje autodirigido, se le invita a participar en el Planificador de bienestar de 28 días y sus recursos de microaprendizaje.</p> <p>Paso 1: Comience explorando el proyecto BE WELL y sus componentes 30 min</p> <ul style="list-style-type: none"> • A tu ritmo, accede a la plataforma BE WELL MOOC. • Dentro de la plataforma, vaya a la sección Planificador de bienestar. • Comience haciendo clic en el Día 1 para explorar el recurso de microaprendizaje proporcionado para ese día. Puedes hacerlo escaneando el código QR o siguiendo el enlace. Enlace a incluir • Dedique algún tiempo a interactuar con el recurso. Esto puede incluir leer un artículo, realizar un breve cuestionario o ver un video. <p>Paso 2: Reflexión 20 min</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tómate un momento para reflexionar sobre lo que has aprendido del recurso de microaprendizaje del Día 1. • Siéntase libre de documentar sus pensamientos, ideas o pasos de acción en el espacio de diario provisto dentro de la plataforma MOOC. • Repita este proceso durante los días 2 a 5, explorando un nuevo recurso de microaprendizaje cada día y escribiendo en un diario sus reflexiones. <p>Paso 3: Conclusión 10 min</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concluye la actividad reflexionando sobre el valor de las prácticas diarias de bienestar y cómo el Planificador de bienestar de 28 días puede ayudarte en tu viaje hacia el bienestar.
Evaluación	/
Fuentes / Lecturas complementarias	/

Actividad 2.9: EXPLORANDO EL BIENESTAR TODOS LOS DÍAS: EL PLANIFICADOR BE WELL II DE 28 DÍAS

Duración de la actividad	80 minutos
Ajuste	Aprendizaje autodirigido / en línea
Tipo de actividad	Actividad individual
Recursos	Recurso en línea: Plataforma MOOC BE WELL
Descripción de la actividad	<p>En esta actividad de aprendizaje autodirigido, tomarás las riendas de tu viaje de bienestar accediendo al Manual de Bienestar dentro de la plataforma BE WELL MOOC.</p> <p>Paso 1: Elige una actividad de autoayuda del manual que más te guste. 60 minutos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Progrese a través de la actividad a su propio ritmo, reflexionando sobre las preguntas proporcionadas, participando en ejercicios o tomando las medidas necesarias • Siéntase libre de documentar sus respuestas o ideas en el espacio de la revista dentro de la plataforma MOOC. 20 minutos <p>Paso 2: Si desea compartir sus reflexiones o ideas, participe en un foro de discusión o chat grupal para interactuar con sus compañeros.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Explore actividades adicionales de autoayuda en el Manual de bienestar a su conveniencia. 20 minutos
Evaluación	/
Fuentes / Lecturas complementarias	/

Módulo 3:

Desarrollo de recursos de microaprendizaje para empleados jóvenes; apoyar a los proveedores de EFP para que desarrollen sus propios recursos digitales de microaprendizaje para los empleados jóvenes y otros estudiantes de FP y negocios;

Actividad 3.1: BIENVENIDA

Duración de la actividad	45 minutos
Ajuste	F2F
Tipo de actividad	Actividad grupal
Recursos	Presentación de PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Module 3_EN.pptx Tarjetas de colores (para la formación de grupos)
Descripción de la actividad	<p>Bienvenidos a BE WELL, agenda actual para el Módulo 3.</p> <p>En la introducción, el formador mostrará una imagen y procederá a hacer a los participantes las siguientes preguntas;</p> <p>Empecemos con;</p> <p>Este es un ejercicio fácil pero poderoso para abrir una reunión o sesión y hacer que los participantes reflexionen sobre sus actitudes o sentimientos sobre un tema, en la organización, el equipo o en el proyecto.</p> <ul style="list-style-type: none">• Mostrar a los participantes la imagen del barco.• Invite a cada participante a reflexionar sobre qué persona de la imagen los representa mejor en relación con el tema.• Pida a los participantes que compartan el número de la persona que los representa y que expliquen en una oración por qué.• Reunión informativa con el grupo.• Este ejercicio también se puede utilizar como rompehielos para iniciar conversaciones. Por ejemplo, podrías preguntar "¿Qué personaje de la imagen te representa mejor en relación con la sesión de entrenamiento? ¿Por qué?". <p>Y luego pregunte más específicamente en el tema;</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿A menudo me he ocupado de los recursos de microaprendizaje para empleados jóvenes? Sí/No (campos)• Conozco métodos adecuados para desarrollar herramientas digitales. Sí/No (campos) <p>Deben alinearse para que todos los participantes tengan una impresión visual del grupo. En cada constelación se presenta un cierto número de participantes:</p> <ul style="list-style-type: none">• Razón por la que está aquí (relación con las necesidades de aprendizaje de evaluación para los empleados que utilizan recursos de microaprendizaje)• (movimiento típico a actividad favorita) <p>Al final, todos los participantes deberían haberse presentado.</p> <p>Repartir tarjetas de colores para mostrar quién ya se ha presentado y como base para formar los grupos para la discusión posterior en pequeños grupos (máx. 4 personas por grupo); Lo ideal es que los participantes con mucha y poca experiencia se mezclen en un solo grupo.</p>
Evaluación	Participación activa.
Fuentes / Lecturas complementarias	/

Actividad 3.2: REALIZACIÓN DE UN MAPA MENTAL PARA EL ANÁLISIS DE NECESIDADES DE FORMACIÓN

Duración de la actividad	50 minutos
Ajuste	F2F
Tipo de actividad	Discusión Actividad grupal
Recursos	Presentación de PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Módulo 3_EN.pptx Flipchart
Descripción de la actividad	<p>El formador explica cómo realizar un análisis de entrenamiento de mapas mentales y lo que es importante tener en cuenta.</p> <p>Organizar los pensamientos es una tarea difícil, tanto para los profesores como para los alumnos. La falta de un medio para organizar todos estos pensamientos puede provocar estrés, confusión y falta de éxito con respecto a ti mismo o a tus alumnos.</p> <p>Después de eso, el entrenador se dividirá en grupos y dará 10-15 minutos, se les pide a los participantes que presenten sus mapas mentales.</p> <p>La actividad del Mapa Mental en la que exponen sus necesidades, soluciones y beneficios para la próxima formación con recursos de Micro-aprendizaje. Como formador, debes registrar una cuenta gratuita de Mind Map y configurar un Mind Map para tus alumnos. ¡Es muy fácil de hacer! También puede usar su papel y bolígrafo si lo desea, simplemente le recomendamos algunas herramientas de mapas mentales en línea.</p> <p>Metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compartir experiencias discutiendo las necesidades de capacitación. • Beneficiarse de la actividad mental que proporciona una forma estructurada de capturar y organizar ideas e información. Ayuda a comprender los conceptos y las necesidades al dividirlos en sus componentes. • La técnica se utiliza para desarrollar nuevas ideas, o para desglosar y comprender mejor la información existente. que trabajan en un campo profesional similar. • Ampliar la experiencia reflexionando juntos sobre nuestras necesidades de formación. <p>El formador resumirá todos los comentarios y lo explicará mostrando un vídeo.</p>
Evaluación	Participación activa en la actividad
Fuentes / Lecturas complementarias	Las 5 mejores herramientas gratuitas de mapas mentales para profesores - eLearning Industry https://es.slideshare.net/joyousjune/microlearning-bitesize-data-for-your-brain?next_slideshow=true

Actividad 3.3: REALICE UNA AUTOEVALUACIÓN DE SUS NECESIDADES DE APRENDIZAJE

Duración de la actividad	120 minutos
Ajuste	Aprendizaje autodirigido / en línea
Tipo de actividad	Actividad individual
Recursos	Presentación de PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Módulo 3_EN.pptx En línea Recursos (see below)
Descripción de la actividad	<p>El formador propone conocer más sobre las necesidades de la organización para impartir un recurso de microaprendizaje formativo.</p> <p>En primer lugar, los participantes deben leer sobre ¿Qué es un análisis de necesidades de formación? El análisis de las necesidades de capacitación (TNA, por sus siglas en inglés) es un proceso para identificar la brecha entre los conocimientos, habilidades y destrezas (KSA, por sus siglas en inglés) reales y deseados en un trabajo.</p> <p>En otras palabras, cuando la falta de conocimientos, habilidades o destrezas causa el problema, realizar un análisis de las necesidades de capacitación y la capacitación posterior puede ser una solución viable.</p> <p>Tal vez necesites saber cómo construir un portafolio de aprendizaje para tus empleados. ¿Cómo construyes un portafolio de aprendizaje para tus empleados?</p> <p>Los pasos para esta actividad son los siguientes;</p> <p>Paso 1: Lea el blog para saber por qué y cómo realizar el análisis de necesidades.</p> <p>Paso 2: Rellena la plantilla en función de las necesidades y los perfiles de trabajo de tu organización.</p> <p>Paso 3: Elabore un informe de conclusión sobre sus necesidades de capacitación en identificación.</p>
Evaluación	Los participantes aprenden a realizar un análisis de necesidades de capacitación trabajando con una plantilla proporcionada.
Fuentes / Lecturas complementarias	How do you build a learning portfolio? (linkedin.com) it is in different languages. (EN, ES, FR, GE, PT)

Actividad 3.4: INTRODUCCIÓN AL MICROAPRENDIZAJE PARA JÓVENES EMPLEADOS

Duración de la actividad	60 minutos
Ajuste	F2F
Tipo de actividad	Conferencia Discusión Actividad grupal
Recursos	Presentación de PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Module 3_EN.pptx Recurso en línea: Cómo mejorar las habilidades del personal y sorprender a los clientes en minutos - YouTube Rotafolio:
Descripción de la actividad	<p>Se les pide a los participantes que recuerden y discutan sobre los beneficios del microaprendizaje, los desafíos y las razones para usarlo con empleados jóvenes (resumen de lo que se ha discutido en el Módulo 2, 15 minutos).</p> <p>El formador propone utilizar la actividad El reto de la Persona por equipos. Los equipos deben responder a las siguientes preguntas, dibujando una persona; Piensen en ustedes mismos como formadores en el sector de la FP o como gestores. Piensa en cómo funciona tu organización y cuál es la realidad de los programas de formación de los empleados.</p> <p>Intenta visualizar tu plan de acción de formación en relación con los empleados jóvenes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué quieres cambiar? • ¿Cuáles son los principales pasos que tomaría? • ¿Qué quieres lograr? • ¿Cuáles son las mayores barreras en su organización para involucrar a los empleados jóvenes y qué está sucediendo de la mejor manera? • ¿Qué habilidades quieres mejorar/lograr? • ¿Cuál es el objetivo comercial medible que desea lograr? • ¿Qué tendrán que hacer los empleados de manera diferente para lograr este objetivo (comportamientos)? • ¿Qué conocimientos fundamentales se requieren para permitir este comportamiento? <p>Los pasos para esta actividad son los siguientes;</p> <p>Paso 1: ¡ Crea tu "persona" lo más real posible!</p> <p>Paso 2: Piensa en las preguntas hechas anteriormente y piensa en algunas palabras clave que tu Persona usaría para responder a cada una de ellas.</p> <p>Paso 3: Si quieres, puedes utilizar la plantilla para ayudarte</p> <p>Por último, el formador muestra un vídeo relacionado con un breve resumen de las razones por las que se utilizan las formaciones de microaprendizaje para los empleados.</p> <p>Cómo mejorar las habilidades del personal y sorprender a los clientes en cuestión de minutos - YouTube</p>

Actividad 3.4: INTRODUCCIÓN AL MICROAPRENDIZAJE PARA JÓVENES EMPLEADOS

Evaluación	Los participantes aprenden por qué es importante utilizar recursos de microaprendizaje con empleados jóvenes.
Fuentes / Lecturas complementarias	/

Actividad 3.5: EJEMPLOS DE MICROAPRENDIZAJE INSPIRADORES PARA LA FORMACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

Duración de la actividad	90 minutos
Ajuste	Aprendizaje autodirigido / en línea
Tipo de actividad	Actividad individual
Recursos	Presentación de PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Módulo 3_EN.pptx En línea Recursos (see below)
Descripción de la actividad	<p>El formador propone algunas clases magistrales para inspirarse, pidiendo a los participantes que profundicen en algunos ejemplos y siguiendo una guía.</p> <p>Con esta actividad encontrarán la respuesta a las siguientes preguntas;</p> <p>¿Qué pasaría si hubiera una manera de capacitar a su fuerza laboral para que dominen y apliquen rápidamente el conocimiento, dondequiera que estén y sea cual sea su función?</p> <p>Los pasos para esta actividad son los siguientes;</p> <p>Paso 1: Lee la guía</p> <p>Paso 2: Trata de encontrar los mejores ejemplos. Es una actividad de investigación.</p> <p>Paso 3: Reflexión Pero, ¿cuándo es el momento adecuado para utilizar el microaprendizaje en la formación en el lugar de trabajo y por qué?</p> <p>Paso 4: Llega a la conclusión de que es mejor para tus empleados jóvenes.</p>
Evaluación	Los participantes aprenden qué lo convierte en la mejor opción para la incorporación, la formación y el aprendizaje continuo, especialmente cuando los empleados son jóvenes.
Fuentes / Lecturas complementarias	<p>Ejemplos de microaprendizaje: 7 ideas para mejorar la formación en el lugar de trabajo (yoobic.com)</p> <p>Una guía para el microaprendizaje: qué es y por qué sus empleados lo necesitan (yoobic.com)</p>

Actividad 3.6: ESTUDIO DE CASO DE RECURSOS DE MICROAPRENDIZAJE PARA EMPLEADOS JÓVENES

Duración de la actividad	45 minutos
Ajuste	F2F
Tipo de actividad	Discusión Actividad individual
Recursos	Presentación de PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Módulo 3_EN.pptx Flipchart
Descripción de la actividad	<p>El formador explica un caso de estudio sobre el microaprendizaje con fines de formación con los empleados.</p> <p>Después de eso, el capacitador se dividirá en grupos y dará 10-15 minutos, se les pide a los participantes que presenten sus estudios de casos.</p> <p>Se pide a los participantes que rellenen un Padlet en el que exponen sus retos, soluciones y beneficios para los próximos recursos de microaprendizaje. Como formador, debe registrar una cuenta gratuita de Padlet y configurar un Padlet para sus alumnos. ¡Es muy fácil de hacer! También puede utilizar un medio alternativo si lo desea, simplemente recomendamos Padlet.</p> <p>Metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compartir experiencias discutiendo un estudio de caso personal • Beneficiate del intercambio con personas que trabajan en un campo profesional similar. • Ampliar nuestra experiencia reflexionando sobre nuestras experiencias profesionales juntos. <p>El formador resumirá todos los comentarios y explicará los diferentes tipos de recursos de microaprendizaje.</p>
Evaluación	Participación activa en la actividad
Fuentes / Lecturas complementarias	https://padlet.com/

Actividad 3.7: TALLER DE RECURSOS DE MICROAPRENDIZAJE PARA EMPLEADOS JÓVENES - ¡VAMOS A CREAR UNO!

Duración de la actividad	110 minutos
Ajuste	F2F
Tipo de actividad	Actividad individual
Recursos	Presentación de PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Módulo 3_EN.pptx En línea resource (see below) Other: Canvas
Descripción de la actividad	<p>El formador explica cómo crear un avatar y pide a los participantes que creen un avatar por WhatsApp/REUNIÓN DE EQUIPOS online.</p> <p>Mira el video: https://www.youtube.com/watch?v=EuqDMNcNkXE</p> <p>Trabajar con algo que los identifique y que esté acorde con su contexto en esta era digital, los motivará y podrán dedicar más tiempo interesados y dispuestos a aprender.</p> <p>Por ejemplo, para abordar la Teoría Centrada en la Persona, propuesta por Carls Rogers, se puede llevar al estudiante a proyectar en una infografía personal, los elementos de su teoría:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El yo en proceso 2. El yo ideal 3. La tendencia de la actualización y la mejora <p>Después de crear el avatar digital, todos los alumnos se unirán a un grupo de WhatsApp o a una llamada de Teams para interactuar con su propio avatar y presentarse.</p> <p>Una vez que hayamos creado nuestro avatar, el formador propondrá ver el siguiente vídeo sobre 5 Consejos Ganadores para Diseñar un Microlearning Efectivo - YouTube</p> <p>Este es un ejercicio que les ayudará a comprender mejor el concepto y familiarizarse con el proceso.</p>
Evaluación	Recursos de microaprendizaje creados por los alumnos.
Fuentes / Lecturas complementarias	Create your NEW LOOK on Microsoft Teams - Avatars Tutorial - YouTube How to use Avatars in Teams meetings - best practices 2023 - YouTube

Actividad 3.8: TALLER DE RECURSOS DE MICROAPRENDIZAJE PARA EMPLEADOS JÓVENES - ¡VAMOS A CREAR UNO!

Duración de la actividad	270 minutos
Ajuste	Aprendizaje autodirigido / en línea
Tipo de actividad	Discusión Actividad grupal Actividad individual
Recursos	Presentación de PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Module 3_EN.pptx Recurso en línea Rotafolio Otros: Lienzo
Descripción de la actividad	<p>El formador propondrá este tema para reducir el estrés y el agotamiento en la generación millennial para crear un recurso de microaprendizaje.</p> <p>Actividad en grupo: El facilitador muestra a los participantes algunos ejemplos de banderas rojas y ejemplos de microaprendizaje para crear posteriormente por actividad grupal un recurso de microaprendizaje con el tema elegido relacionado con sus banderas rojas.</p> <p>La actividad tendrá una duración de 90 minutos.</p> <p>Paso 1: Comience por trabajar con los alumnos para identificar las señales de alerta. Por ejemplo: Sientes que nada de lo que haces es apreciado.</p> <p>Piensa en la pregunta esencial, que sirve de enlace entre tus sentimientos en el trabajo y la gran idea. Bienestar en el trabajo: ¿Cómo prevenir para reducir el estrés en el trabajo?</p> <p>El desafío convierte la pregunta esencial en un llamado a la acción al pedir a los participantes que desarrollen una solución de recursos de capacitación de microaprendizaje para un problema global. Salud de los empleados: Aumentar para reducir el estrés en el trabajo.</p> <p>Una vez que los alumnos comprenden el desafío, pueden comenzar su búsqueda de una solución, elegir la herramienta de microaprendizaje y desarrollar una.</p> <p>Paso 2: A partir de la primera parte de la sesión, pida a los participantes que reflexionen sobre las cosas que aprendieron en las sesiones anteriores y las pongan en práctica para crear sus propios recursos de microaprendizaje.</p> <p>Al final de los grupos se presentarán sus micro-aprendizajes.</p>
Evaluación	Recursos de microaprendizaje creados por los alumnos.
Fuentes / Lecturas complementarias	7 cuestionarios divertidos para reuniones híbridas y virtuales de empresa - Slido Blog Cómo dominar la creación de videos de microaprendizaje con IA: su guía práctica - YouTube

Actividad 3.9: TALLER DE RECURSOS DE MICROAPRENDIZAJE PARA JÓVENES EMPLEADOS - CONCLUSIÓN

Duración de la actividad	50 minutos
Ajuste	F2F
Tipo de actividad	Discusión Actividad individual
Recursos	Presentación de PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Módulo 3_EN.pptx En línea resource:
Descripción de la actividad	<p>Dar la bienvenida a los participantes a la última sesión. Antes de comenzar a discutir el tema de hoy, repase brevemente los puntos principales cubiertos durante las sesiones anteriores.</p> <p>El software de microaprendizaje basado en la web es un factor importante en la experiencia de microaprendizaje. Esto ayuda a los estudiantes a compartir sus problemas, soluciones y reflexiones con una audiencia local y global. Esta sección presenta herramientas para ayudarlos con el proceso.</p> <p>El facilitador proporciona a los alumnos herramientas que pueden guiarlos para desarrollar sus propios recursos de microaprendizaje.</p> <p>Actividad de cierre: Círculo de comida para llevar</p> <p>Forma un círculo</p> <p>El facilitador les pide a todos que piensen en algo significativo que haya sucedido hoy, que se lleven de la capacitación/taller... Les pide que lo resuman en una palabra o frase.</p> <p>Cada persona describe en una palabra o frase lo que se está llevando del taller/entrenamiento y da un paso atrás del círculo hasta que todo el círculo se haya abierto.</p>
Evaluación	Participación activa en la actividad de cierre
Fuentes / Lecturas complementarias	The best microlearning examples to inspire you for 2023 (elucidat.com) 17 Awesome Recursos on Micro-Learning - eLearning Industry Best 42 Free Microlearning Platforms Picks in 2023 G2



BE WELL



Cofinanciado por
la Unión Europea



Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ellos. Número de proyecto: 2022-1- ES01-KA220-VET-000086525