

EXPERIENCIAS DEL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP) ESPAÑA, SOBRE LA MODALIDAD A DISTANCIA MOOC

¿De qué vamos hablar hoy?

- Ecosistema Social y de Conocimiento del INAP
- ✓ La Producción de recursos formativos on-line: Estrategia de Compartir.
- ✓ La Comisión para la Reforma de la Administración Pública (CORA) y sus implicaciones en los MOOCs.
- ✓ La elección de la Plataforma para la puesta a disposición de los MOOCs
- Manual de Estilo de los MOOCs del INAP



Ecosistema Social y de Conocimiento del INAP

PLAN ESTRATÉGICO INAP 2012 - 2015

Objetivo 1:

"Fortalecer el papel institucional del INAP en el ámbito nacional e internacional"

Objetivo 2:

"Generar conocimiento y reflexión de alta calidad para la toma de decisiones y el diseño de políticas públicas."

Objetivo 3:

"Vincular la formación y la selección a las necesidades reales de la Administración Pública, a las competencias

Objetivo 4:

"Convertir al INAP en el Centro de excelencia en formación de Directivos Públicos"

Objetivo 5:

"Alinear la gestión del INAP con los retos estratégicos"



Estrategia:
Gestión del Conocimiento

Diseño del Ecosistema

ECOSISTEMA SOCIAL Y DE **CONOCIMIENTO NÚCLEO**



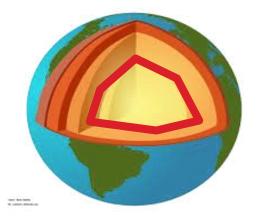




Banco de Conocimientos

Captura, genera y distribuye el conocimiento para facilitar la innovación, transparencia, competitividad y constante adaptación al cambio en las Administraciones Públicas

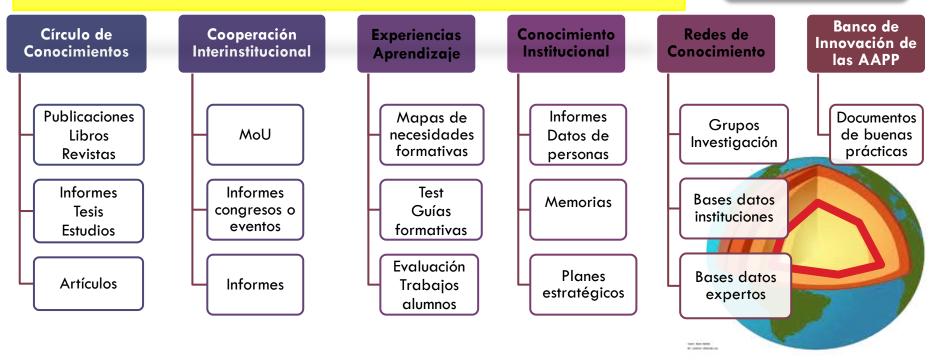




Arquitectura del Banco de Conocimientos

Espacios donde se ordena y almacena el conocimiento





Arquitectura del Banco de Conocimientos

Círculo de Conocimientos

Cooperación Interinstitucional

Experiencias Aprendizaje

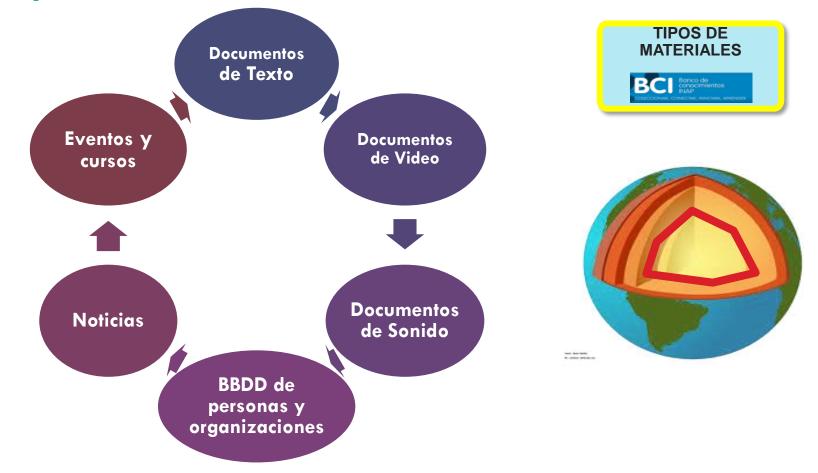
Conocimiento Institucional

Redes de Conocimiento

Banco de Innovación de las AAPP



Tipos de Materiales del Banco de Conocimientos



Funcionalidades del Banco de Conocimientos

Gestión de datos, información y documentos

- Generación, cualificación
- Publicación y consulta de recursos

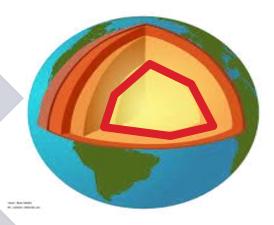


Interacción y colaboración

- Blogs
- Comentarios e hilos de discusión

Capacidad de búsqueda

- Por palabras
- Por categorías
- Cruzando temas y tipos documentales





PROTECTION OF STANSON



Cómo funciona el BCI Iniciar sesión







European Personnel Selection Office. Assistant to...

Hace 3 mases 1 semana

Please find your regular update on EU Careers competitions and selection...

Asambleas Generales de IIAS IASIA y Congreso inte... Hace 4 meses 4 dias

Del 2 al 6 de junio de 2013 tuvieron lugar en Bahréin las....

Reunión de Directores de Escuelas Institutos de A.... Hace 4 mases 1 semana

Los días 27 y 28 de mayo de 2013 tuvo lugar en Dublin la...

Ver más













Banco de Innovación de las administraciones publicas







Cómo funciona el BCI Mis blogs Cerrar sesión

Inicio > Conocimiento Institucional

Conocimiento institucional

Documentación institucional.







Intervención de Benito Ramos. presidente de AEINAPE Asociación



Aula Magna del INAP



Debate, Mesa redonda Administración Pública y r



Material

Intervención de Benito Ramos, presidente de AEINAPE Asociación Española de Antiguos Alumnos del INAP. XII Seminario Internacional de la Federación Internacional de Antiguos Alumnos Iberoamericanos del INAP de España FIAAIÍNAPE

Aula Magna del INAP Código ético del Instituto Nacional de Administración Pública

Actividades formativas del INAP y I Plan de Igualdad de trato entre mujeres y hombre en la AGE Debate. Mesa redonda sobre Administración Pública y medios de comunicación - 16 de octubre de 2012



Últimas noticias



European Personnel Selection Office. Assistant to... Hace 3 meses 1 semana

Please find your regular update on EU Careers competitions and

selection...

Asambleas Generales de IIAS IASIA y Congreso inte... Hace 4 meses 4 días

Del 2 al 6 de junio de 2013 tuvieron lugar en Bahréin las...

Reunión de Directores de Escuelas Institutos de A... Hace 4 meses 1 semana

Los días 27 y 28 de mayo de 2013 tuvo lugar en Dublín la...



Eventos y cursos

Noticias

Búsqueda tipo contenido

Material multimedia Manuales y quias del INAP Presentaciones e Informes institucionales Informes de evaluación

Accesibilidad

Guía de navegación

Nota Legal

Acerca de BCI

Contacto

INSTITUTO NACIONAL DE

Cómo funciona el BCI Mis blogs Cerrar sesión

Inicio > Búsqueda Búsqueda

Resultados de la búsqueda "administracion"

Sistema de competencias de la Administración Federal Belga

22/07/13

A través del Plan Copérnico, el Gobierno de Bélgica empezó a modernizar la Administración Federal de este país europeo. Dentro del ámbito de los recursos humanos se ha apostado por un sistema de gestión por competencias que pretende una gestión del personal más eficaz. Consulte el análisis de esta experiencia en contenidos descargables. Ampliar

Portal Regelhulp de Países Bajos

El Portal Regelhulp (Ayuda en línea) es un proyecto del Ministerio de Salud y Deporte y del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo del gobierno de Países Bajos. La medida pretende simplificar, reducir y racionalizar los procedimientos administrativos en materia de salud y de prestaciones sociales, ayudando a ciudadanos, profesionales cuidadores informales de personas que necesitan asistencia pública o cuidados especiales. Sobre todo, la atención va dirigida a... Ampliar

Comunidad de Recursos Humanos de la Diputación de Barcelona

30/05/13

La Comunitat de Recursos Humans (Comunidad de Recursos Humanos) de la Diputación Provincial de Barcelona es un espacio virtual y presencial, puesto en marcha por la Gerencia de Servicios de Asistencia al Gobierno Local de esta administración catalana. Esta herramienta tiene como misión compartir y gestionar el conocimiento entre los profesionales dedicados a la gestión de recursos humanos en las administraciones públicas. Consulte el análisis de esta... Ampliar

Selección de personal en el Plan Localidad de Aragón

27/05/13

En el año 2008 el Gobierno de Aragón puso en marcha el Plan Localidad con la finalidad de crear una herramienta de planificación integral para que las 279 administraciones locales del territorio aragonés pudieran afrontar con éxito los retos del Siglo XXI. Una de las cuatro líneas estratégicas de dicho plan versa sobre la gestión integral de los recursos humanos y, dentro de ella, se ha introducido como medida el diseño de un... Ampliar

Movilidad interadministrativa entre Asturias y Cantabria

22/05/13

En la primavera del 2009 los gobiernos autonómicos cántabro y asturiano firmaron un convenio de colaboración interadministrativa con la finalidad de favorecer la movilidad del personal laboral de ambas Administraciones. Entre otros aspectos, este convenio pretende contribuir a la promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral, posibilitando la agrupación de los miembros de una misma unidad familiar, o facilitar la movilidad a las ví... Ampliar

Últimas noticias



European Personnel Selection Office. Assistant to

Hace 3 meses 1 semana

Please find your regular update on EU Careers competitions and selection...

Asambleas Generales de IIAS IASIA v Congreso inte...

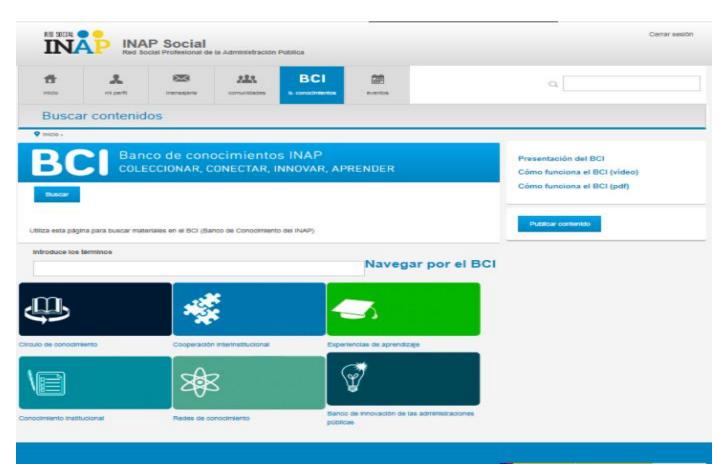
Hace 4 meses 4 dias

Del 2 al 6 de lunio de 2013 tuvieron lugar en Bahréin las...

Reunión de Directores de Escuelas Institutos de A... Hace 4 meses 1 semana

Los días 27 y 28 de mayo de 2013 tuvo lugar en Dublin la...











Red Social del INAP



social

Funcionalidades de la Red Social



INNOVACIÓN

Innovación disruptiva y seguridad jurídica; paradigma a desarrollar -Carmen Blanco Orantes [Artículo CSGI 12/2/2015]

El artículo "Innovación disruptiva y seguridad jurídica; paradigma a desarrollar", escrito por Carmen Blanco Orantes, alumna del Curso Superior de Gestión de la Innovación, defiende con sólidos arg

Los derechos valen lo que valen sus garantías - María Milagros de la Sierra Criado [Artículo CSGI 10/2/2015]

Innovación supone anticipación, supone tomar las riendas antes que adoptar una actitud pasiva. Se precisa un cambio que afecte a la mentalidad y la cultura cívica de los ciudadanos y, consecuentemente, de los empleados públicos.

La Innovación disruptiva versus la Calidad Continuada - Rocío Isabel Doval Martinez [Artículo CSGI 6/2/2015]

¿Estamos planteando innovaciones que responden a lo que los ciudadanos realmente necesitan? o van a necesitar o, simplemente, estamos usando la innovación- tecnológica en este caso- para generar con nuestra actuación una necesidad...

El valor de las personas en la organización - Juliana Vilert Barnet [Artículo CSGI 5/2/2015]

"Quizás deberíamos más a menudo reivindicar las cuestiones menores, las conductas esenciales, la atención por el detalle, la preocupación por uno mismo, por mi otro y por el otro del otro.

Últimas noticias

Bienvenidos a la Red Social Profesional para las Administraciones Públicas

Últimos contenidos BCI

Informe INAP Catálogo de Competencias Genéricas de los Puestos de los Niveles 14 al 24 de la AGE

Catálogo de Competencias Genéricas de los Puestos de los Niveles 14 al 24 de la AGE

Informe completo del Catálogo de Competencias Genéricas de los Puestos de los Niveles 26 al 30 de la Administración General del Estado

Catálogo de Competencias Genéricas de los Puestos de los Niveles 26 al 30 de la AGE

La implantación de la Evaluación del Desempeño

Nuevos mensajes

You have 5 new messages! Click here to read them.

Tus comunidades

Redes de Aprendizaje

Definición y Tipos:

¿Qué es?

Las redes de aprendizaje (Learning Networks) son redes sociales en línea mediante las cuales los participantes comparten información y colaboran para crear conocimiento.

Tipos

Individual (de cada persona. Peer to peer).

Organizacional (dirigido, gestionado e impulsado por una organización pública o privada).



¿Quién las diseña e impulsa?

Por el individuo

✓ Son los entornos personales. A veces ni siquiera se es consciente de su existencia aunque su funcionamiento es evidente. Son redes de carácter colaborativo peer to peer.



Por la organización

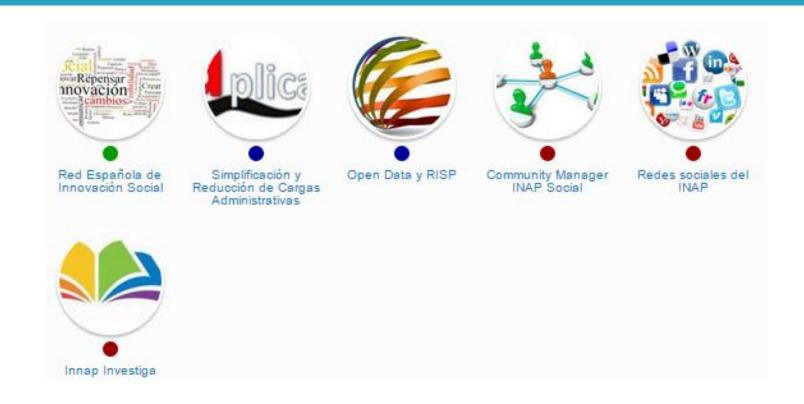
✓ Son los entornos creados "ad hoc" por parte de la organización como recurso fundamental a la hora de implementar estrategias de desarrollo y/o aprendizaje.

Por la organización y el individuo

✓ Son los entornos creados "ad hoc", generalmente impulsados por una organización, retroalimentados y ampliados por la propia acción conectiva del individuo (ya sea de forma consciente o inconsciente)..







COMMUNITY MANAGERS



MIEMBROS





























































Vinculación directa con el BCI

Últimos contenidos BCI

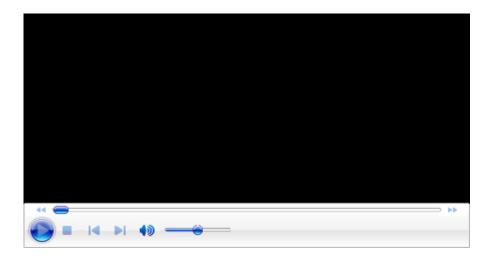
Informe INAP Catálogo de Competencias Genéricas de los Puestos de los Niveles 14 al 24 de la AGE

Catálogo de Competencias Genéricas de los Puestos de los Niveles 14 al 24 de la AGF

Informe completo del Catálogo de Competencias Genéricas de los Puestos de los Niveles 26 al 30 de la Administración General del Estado

Catálogo de Competencias Genéricas de los Puestos de los Niveles 26 al 30 de la AGE

La implantación de la Evaluación del Desempeño Conectar, Compartir, y Crear Conocimiento.



La Producción de recursos formativos on-line: Estrategia de Compartir.

En 2012, la institución inicia un proceso de planificación estratégica que pretende reubicar al Instituto en un entorno de escasez y mayor incertidumbre presidido por dos principios fundamentales: la participación y el afán transformador.

El INAP inicia un estudio sobre las posibilidades de compartir y colaborar entre las distintas Administraciones públicas, con el fin de racionalizar la programación de los distintos centros formativos y de selección.

Este proyecto no solo se limita a la puesta en común de acciones formativas, sino a profundizar en el establecimiento de criterios comunes en materia de selección de empleados públicos. Así, ya se ha elaborado una hoja de ruta para la validación de procesos selectivos en las Administraciones públicas mediante un equipo de trabajo INAP/Comunidades Autónomas.

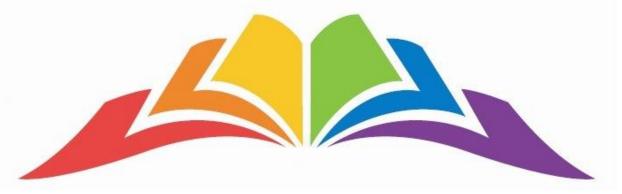
Los trabajos del INAP se incorporan en el texto de medidas de la CORA (Comisión de Reforma de las Administraciones Públicas) que abre un proceso de reforma de la Administración sin precedentes en nuestro país. La CORA recoge las siguientes medidas, ambas con base en los trabajos que se venían realizando en el INAP dentro de "Compartir":

Este proyecto no solo se limita a la puesta en común de acciones formativas, sino a profundizar en el establecimiento de criterios comunes en materia de selección de empleados públicos. Así, ya se ha elaborado una hoja de ruta para la validación de procesos selectivos en las Administraciones públicas mediante un equipo de trabajo INAP/Comunidades Autónomas.

Los trabajos del INAP se incorporan en el texto de medidas de la CORA (Comisión de Reforma de las Administraciones Públicas) que abre un proceso de reforma de la Administración sin precedentes en nuestro país. La CORA recoge las siguientes medidas, ambas con base en los trabajos que se venían realizando en el INAP dentro de "Compartir":

Repositorio de cursos On-line

Repositorio de cursos on-line, en el que las diferentes Escuelas e Institutos de Administración Pública tanto del Estado como Autonómicas y Locales puedan compartir sus recursos mediante un sistema tecnológico para la gestión del conocimiento que esté centralizado y sea accesible a todas las instancias territoriales. Tiene la finalidad de almacenar cada una de las actividades formativas.





Inicio de sesión

Serás redirigido a la página de acceso del INAP.

Acceso usuarios

¿Has olvidado tu contraseña? Haz clic aquí

Solicitud de acceso

Si desea acceder a la aplicación puede solicitarlo al administrador de su organismo. En caso de querer darse de alta como administrador de organismo, puede solicitarlo a través del correo electrónico colaboraciones.tic@inap.es.

¿Qué es CORA?

La Comisión para la Reforma de la Administración Pública (CORA) y sus implicaciones en los MOOCs

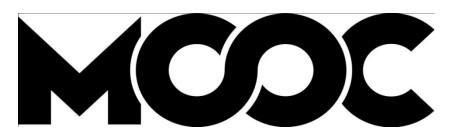
Los trabajos del INAP se incorporan en el texto de medidas de la CORA (Comisión de Reforma de las Administraciones Públicas) que abre un proceso de reforma de la Administración sin precedentes en nuestro país. La CORA recoge las siguientes medidas, ambas con base en los trabajos que se venían realizando en el INAP dentro de "Compartir":

Medida 1.04.07: Repositorio de cursos on line y plataforma de autoformación única y centralizada de cursos masivos on line en abierto (MOOC) para todas las administraciones públicas.

Medida 3.00.002.1: Unificación de la formación generalista en la AGE.

Nuevos Escenarios Formativos

El e-learning permite diseñar diferentes **escenarios formativos** que, adecuadamente combinados entre sí, pueden proporcionar un aprendizaje más motivador y significativo.

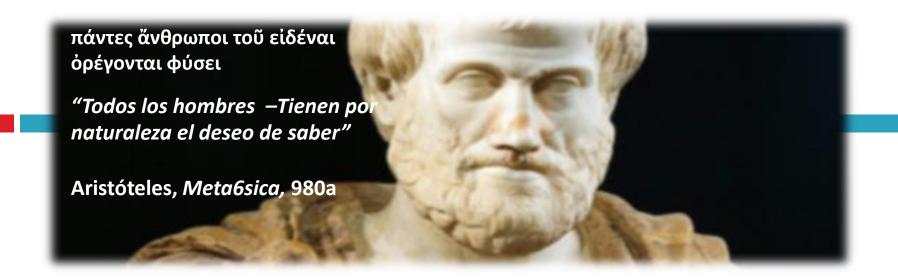




Cursos Masivos Online Abiertos MOOCs



□ Los MOOC, o en español COMA, son cursos online masivos abiertos. La clave de estos cursos masivos es cómo se genera el conocimiento, cobrando especial importancia el concepto de comunidad, y el aprendizaje social.



- El aprendizaje es consustancial al ser humano
- Aprendizaje formal Contexto académico (regulado, certificado, intencional)
- Aprendizaje informal Experiencia vital / profesional (no regulado, no certificado, no intencional)
- Aprendizaje no formal Educación abierta (regulado, no certificado, intencional)

HACIA LA "DESINSTITUCIONALIZACIÓN" DEL APRENDIZAJE

We don't need no education...



• La web 2.0 como "revolución social" (Downes, 2005)



- Teorías de la "deconstrucción" del aprendizaje
 - Edupunk
 - Conectivismo





Filosofías "Open"







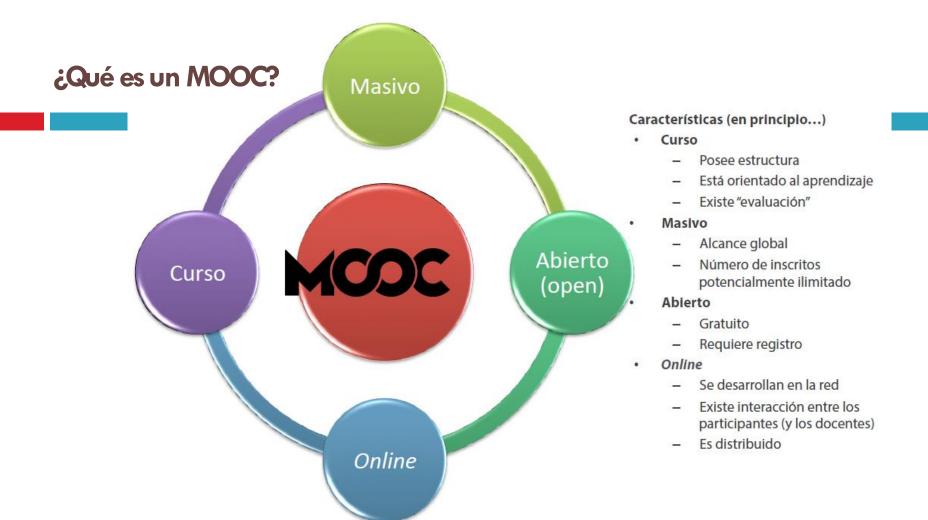


HACIA LA "DESINSTITUCIONALIZACIÓN" DEL APRENDIZAJE

- El aprendizaje informal es natural, el formal es artificial.
- El 70% de lo que saben los profesionales lo adquieren de sus compañeros (Cofer, 2000)
- El 80% del conocimiento de las organizaciones se adquiere de manera informal, mientras que el 80% del presupuesto de formación se destina a aprendizaje formal (Cross, 2006)
- ¿A quién pregunto primero cuando quiero saber algo?

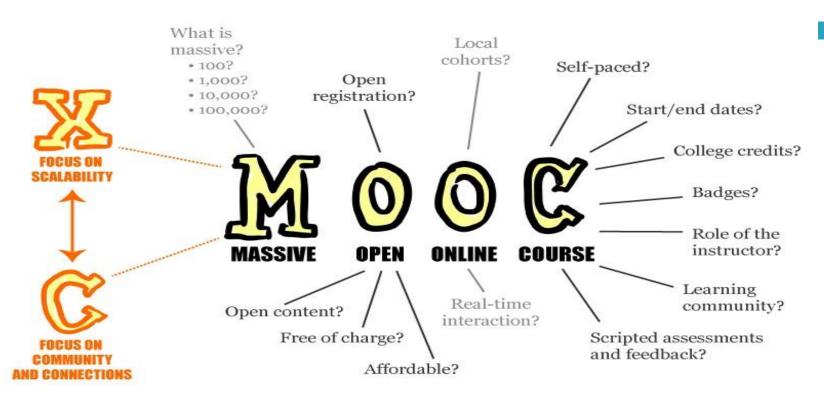






¿Qué es un MOOC?

Características



¿Qué es un MOOC?

2000-07 2008 2009 2010 2011 2012 2013 Open University ►FutureLearn OpenLearn Source Connectivist MOOC (cMOOC) -Udacity Open Content Stanford MOOC (xMOOC) MIT OpenCourseWare edX

BREVE HISTORIA

- **2008** CCK08 (Connectivism & Connective Knowledge)
 - -Curso para 24 alumnos que se "abre" y recibe casi 2300 inscritos, organizado por George Siemens y Stephen Downes
- 2008 Dave Cormier acuña el término "MOOC"
- 2011 Online Introduction to Artificial Intelligence
- -Curso organizado por Sebastian Thrun y Peter Norvig en la Universidad de Stanford, en el que se inscriben 160.000 alumnos. Es el germen de UDACITY (http://www.udacity.com)
- 2011 Nace Coursera
 - -Daphne Koller y Andrew Ng fundan Coursera (http://www.coursera.org) basándose en una tecnología desarrollada en Stanford. Utilizado por más de 100 universidades
- 2012 Nace EDX
 - -El MIT forma un consorcio que actualmente componen más de 50 universidades (http://www.edx.org)
- 2013 Nace MiriadaX
 - -Banco de Santander y Telefónica lanzan esta plataforma (http://www.miriadax.net), abierta a todas las universidades de Universia. Actualmente la utilizan 40 universidades y tiene casi 1.000.000 de usuarios

Tipos de MOOC

сМООС	Connectivism MOOC Elevada interacción y basados en principios conectivistas		
хМООС	Extension MOOC (modelo Stanford o Coursera) Modelo didáctico conductista. Críticas por su visión económica		
sMOOC	Skill MOOC Basado en el desarrollo de tareas		
bMOOC	Blended MOOC Cursos ofrecidos en modalidad mixta o por doble vía		
smOOC	• Small Open Online Courses Previstos para un máximo de 150 inscritos		
DOCC	Distributed Open Collaborative Courses Colaboración abierta y distribuida entre participantes, sin un plan docente previo		
MOON	Massive Open Online Networks Similares a los cMOOC		
aMOOC	 Adaptive MOOC Cursos masivos con un diseño adaptativo que se amolda a las necesidades de cada participante y se desarrollan de manera colaborativa 		
[]			



DEBILIDADES

- •Tasas de abandono excesivamente altas, en torno al 85%. (Wasson, 2014; Perna *et al.*, 2013; Fidalgo Blanco, Sein--Echaluce & García Peñalvo, 2013)
- •El diseño instructivo (especialmente en los xMOOC) no es atractivo ni se adapta a las necesidades del receptor. (Sonwalkar, 2013)
- •La interacción puede resultar inviable o irrelevante. (Perna et al., 2013; Salvi & Bravo, 2013)
- No aportan innovación metodológica ni tecnológica.

AMENAZAS

- •Incierta rentabilidad económica. (Bates, 2013; Perna *et al.*, 2013; Zapata Ros, 2014)
- •Resulta difícil cuantificar el aprendizaje real alcanzado por los usuarios. (Wasson, 2014; Perna et al., 2013; Salvi & Bravo, 2013)
- •El aprendizaje no surge informal y espontáneamente. Se requiere una definición del perfil docente en el contexto MOOC
- .(Bayne & Ross, 2014; Sangrá, 2014)
- Acreditación y reconocimiento del aprendizaje obtenido.



FORTALEZAS

- •Elevadas potencialidades de reutilización de contenidos y estrategias didácticas.
- Desarrollo de contenidos de calidad.
- "Democratización" del aprendizaje y alcance global.
- •Máxima flexibilidad y potencialidad de despliegue de acciones formativas.



OPORTUNIDADES

- •Identificación de talento y potencialidad entre los estudiantes, gracias a su metodología y posibilidades de interacción.
- Posibilidad de combinar enfoques metodológicos y didácticos diversos.
- •Máximo potencial tecnológico de participación síncrono y asíncrono en un único evento.

DEBILIDADES

Tasa de abandono y resultados Diseño poco atractivo Interacción inviable o irrelevante Ausencia de innovación

AMENAZAS

Modelo de negocio incierto Difícil cuantificación del aprendizaje

> Acreditación y reconocimiento Definición de perfiles docentes



FORTALEZAS

Reutilización de contenidos y cursos

Desarrollo de contenidos de calidad

Democratización y alcance global

Flexibilidad y potencialidad de despliegue

OPORTUNIDADES

Identificación de talento

Potencialidad de combinación de enfoques didácticos y metodológicos

Alto potencial de participación síncrono y asíncrono

MOOCs INAP



http://mooc.inap.es/











visión general

PRESENTACIÓN





Ver transcripción

PRESENTACIÓN



Ver transcripción

SOBRE EL CURSO

Convertirse en proveedor o contratista de la **Administración Pública** es algo a lo que muchas empresas aspiran. En muchos casos no es tarea fácil puesto que entablar una relación contractual con la administración exige el cumplimiento de unos requisitos jurídicos y administrativos especiales. Sin embargo la complejidad de estas exigencias suele estar compensada mediante la obtención de determinados beneficios en el desarrollo del contrato, beneficios que resultan muy interesantes en un entorno de inestabilidad económica. El presente curso tiene como **objetivo** principal servir de ayuda a las empresas a la hora de familiarizarse con la normativa española de contratación pública. En particular se pretende dar una visión accesible de las cuestiones prácticas y de las herramientas más importantes que todo empresario debe manejar para aumentar las oportunidades de negocio de su compañía mediante el crecimiento de su cartera de cliente público.

La elección de la Plataforma para la puesta a disposición de los MOOCs

Planificación de un MOOC

Primer paso: decidir la temática que se va a impartir.

Los contenidos del curso se basarán mayoritariamente en vídeos grabados por los expertos en la materia.

Se recomienda entre cuatro y seis semanas de duración.

Un vídeo por sección de unos 2-3 minutos.

Un ejemplo de estructura de un MOOC

Vídeo de presentación de la semana.

 Secuencias de aprendizaje: vídeos y ejercicios interrelacionados

 Materiales adicionales: obligatorios u opcionales (presentaciones de los vídeos, lecturas recomendadas, simulaciones y animaciones, etc.).

Definición de objetivos...

- Objetivos
- Objetivos de aprendizaje generales.
- Objetivos de aprendizaje específicos.
- □ Objetivos de aprendizaje de la actividad.

... Para...

...planificar adecuadamente las siguientes acciones

- Seleccionar y organizar los contenidos.
- → Determinar las estrategias de aprendizaje.
- Ajustar la duración de la acción formativa.
- Disponer de un punto de partida para la evaluación de la eficacia y la eficiencia de la formación llevada a cabo.

Estructura

	Contenidos					
	Vídeos	Textos	Cuestionarios	Trabajos	Foro, etc.	
Módulo 1/ Semana 1	Presentación	Introducción al módulo	Final del módulo	Final del módulo	A lo largo del módulo	
Sección 1	Contenido 1 (Subsección 1)	Material complementario (Subsección 2)	Al final del vídeo			
Sección 2	Contenido 2	Material complementario	Al final del vídeo			
Sección 3	Contenido 3	Material complementario	Al final del vídeo			

Extensión

- Una dedicación de 1 hora de consulta a un material didáctico implica que éste no exceda de 6.000 palabras en caso de que sea fundamentalmente texto.
- □ Si incorpora vídeos, como es este caso, se tendrá que cuantificar el tiempo de visionado.
- Hay que tener en cuenta las actividades para el cómputo final de horas del MOOC

Pautas de lenguaje

La regla general que siempre se deberá tener presente consiste en ponernos en el lugar de la persona que va a trabajar con los materiales en pantalla: el participante de la formación.

El lenguaje debe ser especialmente claro, conciso, y directo, para evitar los equívocos e interpretaciones erróneas.

Pautas de estilo

El estilo debe regirse también por estas pautas, claridad y sencillez. Se debe intentar siempre:

- Utilizar frases simples con estructuras sencillas.
- No abusar de los incisos o paréntesis, ya que pueden obstaculizar el hilo de la narración.
 Es preferible separar las ideas por párrafos.
- Utilizar párrafos cortos y con argumentaciones claras.
- Evitar el uso de expresiones abstractas como 'varios', 'un grupo', 'algunos', 'numerosos' y sustituirlas por datos concretos.
- No utilizar adjetivos calificativos, ya que se trata de un texto formativo, no de opinión.

Material didáctico

- No sobrecargar la pantalla de contenido.
- Utilizar los tipos y tamaños adecuados de letra.
- Aclarar y orientar la lectura de los materiales utilizando títulos, subtítulos y encabezados.
- Utilizar negrita y cursiva para resaltar frases o apartados, pero nunca en exceso.
- Dirigir la lectura de los materiales, utilizando números, ya sean de páginas, sección, pasos y secuencias.
- □ Emplear símbolos e iconos como marcadores de identificación.
- Reforzar las ideas expuestas en el texto con el uso de gráficos e ilustraciones.
- Utilizar el color de forma adecuada.

Roles



- El experto en la materia que será el responsable del diseño de los diferentes contenidos (vídeos, textos, test, trabajos, etc.).
- □ El participante o receptor de la formación (el alumno).
- La persona responsable de la interacción con los estudiantes en lo que se refiere a los contenidos y a la dimensión técnica de la plataforma

El experto

Expert

- Creatividad e innovación.
- Dominio experto de la materia que imparte.
- Conocer la estructura académica del programa formativo.
- Aplicar conocimientos pedagógicos.
- Capacidad de planificación y organización académica.
- Facilitar el aprendizaje mediante actividades.
- □ Evaluar el aprendizaje del alumnado.



- Destrezas de aprendizaje autónomo: "aprender a aprender".
- Competencia digital y manejo del entorno virtual.
- Habilidad para el aprendizaje colaborativo.
- Respeto por las normas de comunicación online.

Guía de aprendizaje

Es un recurso de aprendizaje donde se especifica al participante los objetivos, metodología, descripción de actividades y contenidos específicos para cada módulo o programa.

- Elementos de presentación del curso.
- Organización del curso: estructura de las distintas secciones y subsecciones.
- Recursos y materiales complementarios.
- Evaluación

Vídeos

O O O II X

□ 'Busto parlante'



Screencast





¡Muchas Gracias por su atención!