

Administración de Capital Humano.

Definiciones de Roles de Soporte al Aprendizaje

Nota Técnica CSC2002-01

© Este trabajo es propiedad intelectual del(los) autor(es). Ninguna parte puede ser reproducida, almacenada o transmitida en cualquier forma o por cualquier medio, sin la autorización por escrito del propietario intelectual. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS.

Proceso: Facilitación

2.6b Facilitador

2.6.1b Aplicar el diseño de aprendizaje de manera consciente y sistemática

2.6.2b Prever las condiciones físicas que conduzcan a la interacción

2.6.3b Ayudar a los participantes a identificar y diagnosticar sus intereses y necesidades de aprendizaje

2.6.4b Facilitar el diagnóstico de necesidades de aprendizaje (nivel actual, nivel ideal, brecha)

2.6.5b Ayudar a organizarse y a compartir sus responsabilidades

2.6.6b Ayudar a definir el diseño de aprendizaje, evaluación

2.6.7b Adaptar el diseño a la situación específica

2.6.8b Propiciar y administrar condiciones para que el sujeto desarrolle integralmente su capacidad de autoaprendizaje

2.6.9b Equilibrar la participación individual y grupal

2.6.10b Contribuir al proceso de evaluación del aprendizaje

Proceso: Mentoreo

2.9b Mentor

Definición Operativa: Modalidad de regulación de desempeño en que un experto actuante modela la competencia y observa y analiza, comprende y retroalimenta la ejecución del individuo o el grupo.

2.9.1b Participar de las funciones laborales de la persona a quien mentorea

2.9.2b Modelar las funciones que el participante realiza

2.9.3b Observar el desempeño de la persona a quien mentorea

2.9.4b Analizar el desempeño de la persona a quien mentorea

2.9.5b Comprender (con base al análisis de los factores que intervienen: persona contexto, función, caso específico) puede comprender el desempeño de la persona a quien mentorea

2.9.6b Retroalimenta a quien mentorea

Proceso: coaching

2.10b Coach

Lo mismo sólo que no participa en la ejecución.