



HERRAMIENTAS PARA EL NUEVO RESPONSABLE DE FORMACIÓN

Gestionar la formación en la práctica

Duración: 6 días

Tipo: Ciclo Blended

Dirigido a: Responsables de formación que acaban de asumir la función o que están a punto de hacerlo.

Responsables de RR. HH. a cargo de la formación que deseen revisar y estructurar las prácticas y herramientas de gestión de la formación.

Ref: 247

Precio: 2.290 € (exento de IVA)

Objetivos: Adquirir una visión de conjunto de las aportaciones de la formación a la organización.

Utilizar los métodos y técnicas para organizar la actividad de la formación y alinearla con los objetivos de la organización:

- Diagnosticar las necesidades formativas.
- Diseñar el plan de formación.
- Elegir las metodologías de formación en función de los objetivos.
- Crear el cuadro de mando.
- Medir la calidad.

Funcionamiento de la gestión del crédito de formación con FUNDAE.

"Vender" y negociar el plan de formación.

Conocer el sistema de evaluación más adecuado, así como la utilización de las herramientas de evaluación de la formación.

best Acabas de asumir la función de responsable de formación o está a punto de hacerlo. Necesitas adquirir rápidamente una visión general de la función, aplicar las técnicas y herramientas de trabajo para construir el plan de formación, aprovechar las ventajas de conocer el marco legal que afecta a la formación, trabajar de manera eficaz con tus clientes internos, proveedores y evaluar la calidad y la eficacia de las acciones formativas .

Este programa dirigido al nuevo responsable de formación, ofrece un enfoque práctico y completo para aumentar el rendimiento en poco tiempo.

Programa de la formación

Módulo I: Del diagnóstico de necesidades al plan de formación - 3 días

1. Situar el rol del responsable de formación en la empresa

- Realizar el auto diagnóstico de su función.
- Clarificar su misión y actividad.
- Conocer las competencias necesarias en la función.
- Situar los interlocutores y actores implicados..
- Relación de la formación con la estrategia de la empresa.

2. El diagnóstico de necesidades: fases y herramientas

- Establecer las directrices de formación.
- Prospección de las necesidades individuales y colectivas:
- Diagnóstico de necesidades basado en competencias.
- Diagnóstico de necesidades tradicional.
- Métodos y herramientas para el diagnóstico de necesidades.
- El análisis de los puestos de trabajo para identificar las competencias a desarrollar.
- Formulación de objetivos a partir de las necesidades detectadas: prioridades y criterios.
- Validar el diagnóstico

3. Elaborar el plan de formación

- Del diagnóstico de necesidades al plan de formación.
- Puntos básicos a incluir en un plan de formación.
- Presentación y venta interna del plan de formación.
- Difundir y comunicar el plan de formación.

4. Dominar los aspectos legales del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral

- Origen, cronología y consolidación normativa
- La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo
- El modelo de financiación de formación continua.
- El modelo de formación continua: formación de oferta y formación de demanda.
- Participación en el modelo de la empresa y de los agentes sociales.
- Fuentes públicas de financiación en la empresa.
- Territorialidad del modelo de formación.

5. Gestionar el modelo de formación

- Optimización de las relaciones con la RLT (Representación Legal de los Trabajadores).
- Establecer el marco de participación de la RLT en el desarrollo de plan de formación.
- La aplicación del modelo:
 - El aplicativo de gestión.
 - Gestión externalizada vs. Interna.
 - Concepto de acción formativa y grupo.
 - Permiso Individual de Formación (PIF).
 - Plazos de notificación, criterios de aplicación de costes y cumplimiento de requisitos.
 - Gestión del crédito de formación.
- Gestión de incidencias, inspecciones y sanciones. Recursos y alegaciones.
- Gestión, custodia y digitalización documental. Criterios y plazos y creación de evidencias digitales.

Módulo II: Control del diseño y ejecución de las acciones de formación - 3 días

1 Establecer los requisitos para las acciones formativas

- Utilizar un protocolo de entrevista.
- Posicionarse como actor en la gestión del cambio.
- Validar los requisitos.
- Poner en marcha una licitación.

2 Construir la arquitectura de los itinerarios pedagógicos

- El hexágono de la formación.
- Identificar los distintos tipos de formación: presencial, e-Learning, blended
- Conocer y considerar otras metodologías alternativas: coaching, mentoring, counselling
- Previsión de los costes, ventajas y desventajas de cada modalidad.
- Integrar la tutoría como dispositivo de formación obligado.
- Construir un itinerario individualizado para cada puesto.

3 Comprar la formación

- Establecer el panel de proveedores.
- Definir los criterios pertinentes de elección de la licitación.
- Trabajar en estrecha colaboración con un proveedor.

4 Identificar las claves de la efectividad pedagógica de la formación

- Comprender los factores que inhiben o facilitan el aprendizaje.
- Validar la pertinencia del diseño instruccional.

Evaluar la formación

1 Utilizar los diferentes niveles de evaluación

- Diferenciar los diferentes tipos de evaluación:
- Modelo de Kirkpatrick de evaluación de la formación.
 - Evaluación del aprendizaje previo y los logros.
 - Evaluación de la satisfacción de los participantes.
 - Evaluación de la transferencia al puesto de trabajo.
 - Evaluación del impacto y del rendimiento de la inversión en formación (ROI).

2 Organizar el seguimiento de la formación

- Diferenciar los diferentes tipos de seguimiento.
- Diseñar el dispositivo de seguimiento adecuado.

3 Establecer las herramientas de evaluación

- Construir herramientas adaptadas a los diferentes niveles de evaluación.
- Recolección y tratamiento de la información.
- Analizar los resultados.
- Proponer medidas correctivas con las partes interesadas.

4 Definir y seguir el cuadro de mando de la formación

- Configure el cuadro de mando.
- Comunicar los resultados.

Opcional: 2 entrevistas individuales de seguimiento con el consultor para revisar la práctica de los conocimientos adquiridos durante la formación.

Advantages

- Saber desarrollar una identificación de necesidades de formación.
- Elaborar una identificación de necesidades de formación por competencias.
- Dominar la gestión del departamento de formación de una empresa.
- Desarrollar un sistema de seguimiento de la formación en la organización, utilizando las herramientas más adecuadas.
- Dominar el procedimiento de compra de la formación.
- Conocer el sistema más adecuado para cumplir los objetivos de la formación.



EL SISTEMA DE ACCIONES FORMATIVAS BONIFICADAS

Claves para dominar el sistema de acciones formativas bonificadas

Tipo: Curso Presencial

Ref: 03E36

Precio: 290 € (exento de IVA)

Dirigido a: Responsables de formación.

Técnicos del área de administración relacionados con la gestión de la formación continua en la empresa.

Responsable de realizar la tramitación de subvenciones.

Objetivos: Conocer cómo afecta a su empresa la normativa por la que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Conocer las distintas alternativas de gestión de la formación continua en la empresa, vinculadas al modelo reglado por la FUNDAE.

Conocer los procedimientos y protocolos de actuación más adecuados con relación al aplicativo de gestión de la formación continua.

Este curso está pensado para todos aquellos técnicos y/o responsables de formación que quieran conocer las claves para asegurar la fiabilidad en la gestión del crédito de formación continua de la empresa. Con él, podrás gestionar al completo el sistema de acciones formativas bonificadas y optimizar la utilización del crédito disponible.

Programa de la formación

1. Dominar los aspectos legales de la formación continua

- El modelo de formación continua: formación de oferta y formación de demanda.
- Implicaciones de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- Participación en el modelo de la empresa y de los agentes sociales (organizaciones empresariales y sindicales).
- El modelo de financiación de formación continua.
- Fuentes públicas de financiación en la empresa.
- Territorialidad del modelo de formación.

2. Gestionar el modelo de formación

- Optimización de las relaciones con la RLT (Representación Legal de los Trabajadores).
- Establecer el marco de participación de la RLT en el desarrollo de plan de formación.
- La aplicación del modelo:
 - El aplicativo de gestión.
 - Gestión externalizada vs. interna.
 - Concepto de acción formativa y grupo.
 - Permiso Individual de Formación (PIF).
 - Plazos de notificación, criterios de aplicación de costes y cumplimiento de requisitos.
- Costes de formación.
- Gestión del crédito de formación.
- Aplicación de las bonificaciones y conciliación del crédito para formación.
- Gestión de incidencias, inspecciones y sanciones. Recursos y alegaciones.
- Gestión y custodia documental. Criterios y plazos.
- Seguimiento, control y régimen sancionador.

3. El aplicativo de gestión de FUNDAE para la gestión del modelo de formación continua

- Entidades Formadoras, Entidades Organizadoras y Grupos de Empresa.
- Alta y creación de perfiles.

- Gestión de la aplicación.

Advantages

- Optimizar la utilización del crédito en formación disponible para la empresa.
- Protocolizar los procedimientos de actuación para mejorar la gestión del crédito y evitar incidencias y sanciones.
- Asegurar la correcta aplicación del Real Decreto-ley 4/2015



BEYOND KNOWLEDGE*

MEDIR EL ROI DE FORMACIÓN

Conocer la rentabilidad de las acciones formativas

Duración: 2 días

Tipo: Curso Presencial

Dirigido a: Directores de recursos humanos.

Responsables de formación.

Personal de estas áreas interesados en la evaluación de la formación.

Ref: 20A04

Precio: 1.090 € (exento de IVA)

Objetivos: Formar a los participantes en una metodología contrastada de evaluación de la formación que les permitirá medir la eficacia de sus respectivos programas de formación en varios niveles: satisfacción, aprendizaje, aplicación en el trabajo, mejora de indicadores cuantitativos y cualitativos de la empresa, y rentabilidad.



FranklinCovey es partner exclusivo del Grupo Cegos en España



Este curso ofrece un método para evaluar la rentabilidad o ROI de un programa de formación.

Permite medir la eficacia de la formación en niveles de: satisfacción, aprendizaje, aplicación en el trabajo, mejora de indicadores cuantitativos y cualitativos de la empresa, y rentabilidad.

Programa de la formación

1. La necesidad de evaluar la formación

- ¿Por qué evaluar los programas de formación?
- Identificar las necesidades y definir el proceso de evaluación.
- Los 5 niveles de la evaluación de la formación.

2. Descripción general del método ROI

- Las etapas del proceso de evaluación hasta llegar el ROI.
- Identificar los criterios para seleccionar los programas que pueden ser evaluados a niveles 4 y 5.

3. Planificación de la aplicación del método ROI a un programa de formación

- La elaboración del plan de evaluación y su puesta en práctica.
- La elaboración del plan de recogida de datos y su aplicación.

4. Recogida de datos cualitativos y cuantitativos

- Las diferentes tipologías de datos a recoger durante el proceso de evaluación.
- Análisis de los instrumentos para recoger datos durante el desarrollo del programa.
- Análisis de los instrumentos para recoger datos al final del programa.
- Cómo obtener una mayor colaboración de los participantes.

5. El análisis de los datos

- La aplicación de procedimientos para aislar los efectos de la formación de otros factores.
- Cómo convertir los datos recogidos en valores monetarios.
- Identificar los beneficios intangibles del programa de formación.
- Saber cuantificar todos los costes del programa.
- Calcular la rentabilidad de la inversión (ROI).

6. Reporting

- Cómo comunicar los resultados obtenidos con el programa de formación.
- La presentación de los beneficios intangibles.

Advantages

- Exposición del consultor formador.
- Trabajos individuales y en grupo.
- Estudio de casos.
- Intercambio de experiencias.

Metodología realizada por Jack J. Phillips del ROI Institute

ROI INSTITUTE®

FORMAR CON TALENTO

Técnicas para dinamizar la formación en aula y tener éxito como formador

Duración: 2 días

Tipo: Global Learning Presencial

Dirigido a: Curso para desarrollar y formar formadores que quieran ampliar y mejorar las técnicas de dinamización en aula.

Mandos y expertos que desean reforzar el uso de un conjunto de claves a tener en cuenta durante la formación.

Ref: 8511

Precio: 990 € (exento de IVA)

Objetivos: Utilizar con eficacia las técnicas de hablar en público, de pregunta-respuesta, formación y dinamización en aula.

Crear una correcta dinámica en el grupo que favorezca el deseo de aprender.

Manejar las técnicas de dinamización de grupos.

Adaptarse a los diferentes modos de aprendizaje de los participantes.

Utilizar soportes y material pedagógico.



Este curso de formación de formadores permite desarrollar la habilidad para captar y seducir el interés de la audiencia y transmitir sus conocimientos sin cansar ni aburrir jamás.

El buen formador comienza convirtiendo a los participantes en actores de su propio aprendizaje y facilita la comprensión y memorización con métodos basados en investigaciones sobre los procesos cognitivos y sobre la memoria. Con esta formación podrás trabajar métodos y técnicas para dinamizar la formación con una pedagogía eficaz y rigurosa.

Programa de la formación

1. Cómo lograr un buen comienzo de la formación

- Cómo comenzar el curso de formación.
 - Cómo organizar la sala de formación.
 - Cómo prepararse para la sesión.
 - Los 7 pasos iniciales.
- Las 5 preguntas de los participantes.
- Técnicas para presentación de los participantes.

2. Cómo crear una situación en la que los participantes puedan aprender

- ¿Cómo aprenden los adultos?
 - El cerebro.
 - La memoria.

- Las imágenes mentales.
- El conflicto socio-cognitivo.
- Las estrategias de aprendizaje.
- El aprendizaje y la planificación.
- Los cuatro pilares del verdadero aprendizaje: Cegos Way of Learning.

3. Cómo adaptar las técnicas de formación

- 15 técnicas de aprendizaje.
- Cómo escoger la técnica de formación adecuada.
- Cómo utilizar ayudas pedagógicas y las TAC.

4. Cómo dirigir una sesión de formación

- Cómo comenzar y finalizar una sesión de formación.
- Preguntar, escuchar, reformular.
 - Las actitudes de Porter.
 - Características de las 6 actitudes de referencia.
 - 13 principios para desarrollar la escucha activa.
 - Indicadores de escucha favorable.
 - Los distintos tipos de escucha.
 - Reformulación.
- Cómo manejar el tiempo durante la formación.

5. Cómo dirigir una formación mixta

- Conceptos básicos.
 - Ejemplos de métodos de aprendizaje a distancia.
- Consecuencias para el formador.

6. Cómo gestionar situaciones difíciles en el aula

- Cómo hallar la postura adecuada con respecto al grupo.
- La regla DESC para construir buenas relaciones.
- Cómo dinamizar sesiones en las que se traten contenidos que las personas no aprueban.
- Cómo reaccionar correctamente ante el comportamiento individual de los participantes.
- Cómo anticipar para prevenir situaciones difíciles:
 - Un principio fundamental: la anticipación.
 - Diagrama de predicción inductiva.
 - El triángulo dramático de Karpman.

Módulos de formación online opcionales:

- Adaptarse para formar mejor.
- Manejo de situaciones difíciles.
- Concebir y animar una presentación informática.
- Métodos para el aprendizaje en adultos.
- Evaluar lo que se ha aprendido durante la formación.

Advantages

Beneficios para el participante:

- Emplear las técnicas de formación con confianza y seguridad.
- Hablar en público con soltura.
- Poner en práctica las herramientas para dinamizar la formación.
- Prevenir y manejar situaciones difíciles en procesos de formación.
- Poner en valor sus competencias como formador.

Formación blended opcional:

- Módulos de formación online accesibles durante un año.
- Atención y soporte durante el itinerario.





DINAMIZAR UNA CLASE VIRTUAL

Técnicas para dinamizar la formación por webinar

Duración: 1 día

Tipo: Curso Presencial

Dirigido a: Formadores.

Responsables de equipo que necesiten adaptarse para dinamizar un webinar o clase virtual.

Ref: 8443

Precio: 490 € (exento de IVA)

Objetivos: Claves para asegurar el éxito de un webinar y conseguir los objetivos.

Estructurar un webinar.

Utilizar adecuadamente las funcionalidades de las plataformas.

Dinamizar un webinar o clase virtual.

Una formación que te permitirá utilizar con soltura las funcionalidades de la plataforma de una clase virtual. Aprenderás las técnicas para concebir y dinamizar específicamente una formación a distancia o webinar.

La práctica se lleva a cabo con Adobe Connect y tiene fácil transposición a Skype Empresarial o Webex o Zoom. Para aumentar la efectividad, es necesario un pequeño trabajo previo preparatorio antes del curso.

Programa de la formación

1. Beneficios y condiciones para hacer un webinar con éxito

- Usos del aula virtual o webinar.
- Condiciones de éxito: entorno técnico, contexto y situación de participantes, interactividad ...
- Establecer las opciones más adecuadas: teléfono, voz sobre IP, video, □

2. Diseñar un webinar o aula virtual

- Definir los objetivos.
- Limitar el contenido a tratar.
- Establecer secuencias.
- Establecer a un nivel equilibrado de interactividad.
- Tener en cuenta las funcionalidades de la plataforma de comunicación.
- Herramientas de pizarra, dibujo y escritura.
- Opciones para compartir recursos.
- EL chat.

3. Generar interés y mantener el nivel de atención de los participantes

- Iniciar correctamente un webinar.
- Bienvenida a los participantes
- Integrar a cada uno
- Establecer las reglas de conducta.
- Comunicar como si hablaras en la radio: Voz y ritmo
- Generar interacciones: Asegurar la participación de cada participante.

4. El webinar o clase virtual como elemento de un itinerario formativo

- Ubicar el webinar en el itinerario de formación: Al inicio, entre ediciones, al final como cierre o seguimiento.
- Diseñar un itinerario 100% virtual en directo vía webinar.
- Evaluar los resultados del aprendizaje con webinar.



FORMADOR DIGITAL

Incorporar recursos digitales en la dinamización en aula

Duración: 2 días

Tipo: Curso Presencial

Dirigido a: Formadores y responsables de formación

Ref: 8144

Precio: 990 € (exento de IVA)

Objetivos: Conocer las Apps y herramientas digitales para beneficiarse de las ventajas que aportan en la dinamización de la formación.

Desarrollar la interactividad con los participantes y su compromiso durante la formación.

Preparar y extender el tiempo de aprendizaje para ganar efectividad.

Generar y alojar contenido.

Facilitar el aprendizaje informal.

Las herramientas y aplicaciones digitales para el aprendizaje del adulto aumentan la efectividad de la formación. A la hora de escoger que tecnologías o que aplicaciones, el formador puede optar por un gran número de alternativas entre las que poder elegir. Su efectividad dependerá de la capacidad del formador para dominar estas herramientas y encontrar el justo equilibrio de tecnología en la dinamización.

Con esta formación podrás conocer las ventajas y el interés pedagógico de las distintas herramientas digitales y dar un paso más allá en la dinamización en aula para favorecer una experiencia de aprendizaje colaborativa, participativa y enriquecedora.

Programa de la formación

1. Identificar los usos pedagógicos de las herramientas digitales

- Ubicar las herramientas y su valor para el aprendizaje.
- Comprender como las redes sociales cambian la forma de aprender y formarse.

2. Incorporar aplicaciones digitales y redes sociales en el diseño de la formación

- Tener en cuenta los objetivos, restricciones y hábitos de los alumnos.
- Apoyarse en la neurociencia.
- Establecer las condiciones de éxito.
- Actores involucrados y análisis de impacto.
- Planificar acciones para el proyecto.

3. Utilizar los medios digitales y sociales en su práctica docente

- Facilitar el trabajo colaborativo: Apps para producir un entregable en grupo.
- Hacer al participante autor de la creación de la práctica y del conocimiento:
 - Producir un mapa mental de forma colectiva.
 - Producir un video.
 - Crear un wiki.
 - Emplear el microblogging para un aprendizaje.
- Compartir las tendencias y las novedades con herramientas de curación de contenidos.

4. Confiar en lo digital y en las redes para impulsar el proceso de aprendizaje

- Movilizar a los participantes y a sus managers n+1.
- Apps para informar y/o despertar el interés y la curiosidad.
- Preparar el aprendizaje:

- Practicar la pedagogía de "La clase invertida".
- Aplicaciones online para favorecer el juego y pedagogía interactiva.
- Anclar lo aprendido y alargar la exposición.
- Crear una comunidad de aprendizaje.

Advantages

- Experimentar la utilización de la redes y de los recursos digitales en la formación del adulto.
- Formación del tipo taller con generación de contenido online.
- Dinamización a cargo de un formador experto y experimentado en la dinamización.
- Grupos reducidos de 6 a 10 personas para asegurar la atención personalizada.



CONCEBIR Y DISEÑAR LA ACCIÓN FORMATIVA

Métodos y herramientas para mejorar la eficacia de las acciones formativas

Duración: 1 día

Ref: 6909

Tipo: Curso Presencial

Precio: 690 € (exento de IVA)

Dirigido a: Formadores internos de empresas, con o sin experiencia.

Objetivos: Identificar las variables que intervienen en el diseño y puesta a punto de una acción formativa.

Todas las personas que deban transmitir conocimientos a un grupo en la empresa.

Aprender a diseñar y estructurar una acción de formación.

Profesionales de la formación que deben diseñar acciones formativas.

Formadores que quieran identificar y profundizar en los aspectos básicos del diseño y estructura de una acción formativa.

El diseño de un programa de formación no se puede improvisar. Requiere creatividad y método.

Esta formación proporciona un método preciso para desarrollar el contenido de las acciones formativas y aporta las claves para adaptar la pedagogía al perfil de los participantes y a los objetivos de la formación.

Programa de la formación

1. Definición y venta de objetivos pedagógicos

- Diferenciar los objetivos pedagógicos del resto de objetivos que intervienen en la formación.
- Entrenamiento en la formulación de objetivos y su correspondiente instrumento de evaluación.

2 Desarrollo de contenidos (manuales, transparencias, tarjetas de contenidos)

- El uso de los mapas mentales.
- La estructura del discurso.

3 Elección de la metodología más adecuada en función de los objetivos pedagógicos

- Más allá del método magistral: creatividad a través de los diferentes métodos pedagógicos.
- Técnicas pedagógicas.
- Los medios pedagógicos
- La disposición de la sala que favorezca la participación.

4 El destinatario, pieza clave de la formación

- Grupos homogéneos vs. Grupos heterogéneos, ventajas e inconvenientes.
- ¿Qué debemos saber de los asistentes?

5 El diseño de la acción formativa II: El Hexágono de la formación

- Hacer balance de la acción formativa.
- Evaluar la eficacia de la acción formativa.
- Cómo confeccionar pruebas de evaluación (objetivas y subjetivas).

6 Gestión eficaz del tiempo en el aula

- Importante vs. Urgente.
- Técnicas pedagógicas para dinamizar la formación.

- Objetivos primarios, secundarios.
- Timing.

7 La guía pedagógica del formador

- Diseñar una guía pedagógica.
- Diseñar las fichas del formador.

