



MÓDULO 4

MOTIVAR A LOS ADULTOS A PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE CONSTANTE

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, únicamente refleja las opiniones de sus autores/as. Asimismo, la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la publicación.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Objetivos:

- Objetivo 1: Comprender qué es el aprendizaje constante
- Objetivo 2: ¿Cuáles son los factores motivadores?
- Objetivo 3: Ser capaz de motivar a los adultos
- Objetivo 4: Barreras y cómo superarlas
- Objetivo 5: Mis metas

MÓDULO 4

**MOTIVAR A LOS ADULTOS A PARTICIPAR
EN EL APRENDIZAJE CONSTANTE**



Motivar a los adultos a participar en el aprendizaje constante

Objetivos:

-Objetivo 1: Comprender qué es el aprendizaje constante



MOTIVAR A LOS ADULTOS A PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE CONSTANTE

WE GET project n. 2020-1-NL01-KA204-064559



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein ."

¿Qué es el aprendizaje a lo largo de la vida?

- En grupos, trabajar con una discusión sobre el aprendizaje constante y la retroalimentación.

Ejercicio del Objetivo 1



¿Qué es el aprendizaje a lo largo de la vida?

- Aprendizaje después de la educación formal
- Nuevas habilidades de desarrollo
- Vocacional
- Educativo
- Hobby
- Estar al tanto de noticias actuales

Ejercicio



Definición de aprendizaje a lo largo de la vida

-EL APRENDIZAJE CONSTANTE ES LA "BÚSQUEDA CONTINUA, VOLUNTARIA Y AUTODIDACTA DEL CONOCIMIENTO POR RAZONES PERSONALES O PROFESIONALES. ES IMPORTANTE PARA LA COMPETITIVIDAD Y EMPLEABILIDAD DE UN INDIVIDUO, PERO TAMBIÉN MEJORA LA INCLUSIÓN SOCIAL, LA CIUDADANÍA ACTIVA Y EL DESARROLLO PERSONAL

MOTIVAR A LOS
ADULTOS A
PARTICIPAR EN
EL APRENDIZAJE
CONSTANTE



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, únicamente refleja las opiniones de sus autores/as. Asimismo, la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la publicación.

LAS TEORÍAS DE PARTICULAR RELEVANCIA AL TENER EN CUENTA CON EL APRENDIZAJE CONSTANTE SON EL COGNITIVISMO Y EL **CONSTRUCTIVISMO**. EL COGNITIVISMO, MÁS NOTABLEMENTE LA TEORÍA DE LA GESTALT, HABLA DEL APRENDIZAJE COMO DANDO SENTIDO A LA RELACIÓN ENTRE LO QUE ES VIEJO Y LO QUE ES NUEVO.

LA TEORÍA CONSTRUCTIVISTA AFIRMA QUE "**EL CONOCIMIENTO NO SE RECIBE PASIVAMENTE DEL MUNDO O DE FUENTES AUTORIZADAS, SINO QUE LO CONSTRUYEN INDIVIDUOS O GRUPOS QUE DAN SENTIDO A SUS MUNDOS EXPERIENCIALES**".

EL CONSTRUCTIVISMO SE PRESTA BIEN AL APRENDIZAJE PERMANENTE Y REÚNE EL APRENDIZAJE DE MUCHAS FUENTES DIFERENTES, INCLUIDAS LAS EXPERIENCIAS DE VIDA.

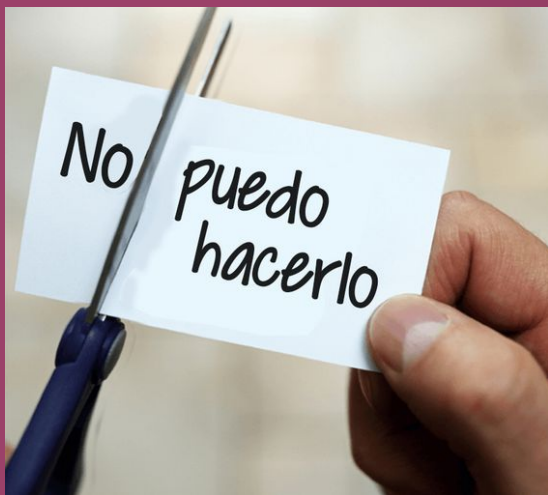
MOTIVAR A LOS ADULTOS A PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE CONSTANTE



Motivar a los adultos a participar en el aprendizaje permanente

Objetivos:

-Objetivo 2 – ¿Cuáles son los factores motivadores?



MOTIVAR A LOS ADULTOS A PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE CONSTANTE



¿Qué nos motiva a hacer más?

- Piensa en un momento en el que hayas aprendido algo nuevo ¿Por qué lo hiciste?

Ejercicio



¿Qué nos motiva a hacer más?

- *Feedback* en grupos



Feedback



Definición de Motivación

La **motivación** es la razón por la que las personas inician, continúan o terminan un determinado comportamiento en un momento determinado.

Los estados motivacionales se entienden comúnmente como fuerzas que crean una disposición para participar en un comportamiento dirigido a objetivos.

A menudo se sostiene que diferentes estados mentales compiten entre sí y que solo el estado más fuerte determina el comportamiento.

Podemos estar motivados para hacer algo sin realmente hacerlo. El estado mental paradigmático que proporciona motivación es el deseo. Otros estados, como la creencia sobre lo que uno debe hacer o las intenciones también pueden proporcionar motivación.

Feedback



Motivar a los adultos a participar en el aprendizaje constante

Objetivos:

-Objetivo 3: Ser capaz de motivar a los adultos



MOTIVAR A LOS ADULTOS A PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE CONSTANTE



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, únicamente refleja las opiniones de sus autores/as. Asimismo, la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la publicación.

Definición de la terminología

El término "aprendizaje constante" evolucionó la terminología para los estudiantes de por vida creada por Leslie Watkins y el profesor Clint Taylor en 1993.

El aprendizaje no se limita a la infancia o al aula, sino que tiene lugar a lo largo de su vida en una serie de situaciones.

MOTIVAR A LOS ADULTOS A PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE CONSTANTE



Motivación

Maneras de motivar a los estudiantes adultos:

- Haz que sea relevante para ellos
- Usa el humor.
- ¿Es accesible el aprendizaje?
- ¿Pueden aprender a su propio ritmo?
- No olvide los estilos de aprendizaje
- Comprobar la comprensión
- Reflexionen juntos
- Recompense el aprendizaje con diversión y juegos
- Demuestre los beneficios personales
- Demuestre los beneficios profesionales

Objetivo 3

CREER
CREAR
LOGRAR



Teoría ERG

- La **teoría ERG** es una teoría en psicología de Clayton Alderfer. Alderfer desarrolló aún más la teoría de las necesidades de Maslows en **la teoría de ERG** - Existencia, Relación y Crecimiento.
- La categoría de existencia se refiere a la necesidad de proporcionar los requisitos básicos de existencia material de los seres humanos.
- La categoría de relación está preocupada por el deseo de mantener relaciones interpersonales importantes
- La categoría de crecimiento se preocupa por el deseo de desarrollo personal.
- Alderfer también propuso una teoría de progresión y regresión para ir junto con la teoría ERG: dijo que cuando se satisfacen las necesidades en una categoría inferior, un individuo invertirá más esfuerzos en la categoría superior, y cuando las necesidades en una categoría superior se frustran, un individuo invertirá más esfuerzos en la categoría inferior. Por ejemplo, si no se satisface la autoestima, entonces un individuo invertirá más esfuerzo en la categoría de relación con la esperanza de lograr la mayor necesidad
- Otras lecturas en este [enlace](#)

Objetivo 3



Teoría de Herzberg

- La teoría de dos factores de Frederick Herzberg dice que ciertos factores en el lugar de trabajo resultan en la satisfacción laboral.
- La satisfacción laboral (motivadores), mientras que otros factores (factores de higiene), si están ausentes, conducen a la insatisfacción, pero no están relacionados con la satisfacción. El nombre de factores de higiene se utiliza porque, al igual que la higiene, la presencia no mejorará la salud, pero la ausencia puede causar deterioro de la salud.
- Los factores que motivan a las personas pueden cambiar a lo largo de su vida. Algunos afirmaron
- Los factores motivadores (satisfactores) fueron: **Logros**, **reconocimiento**, **trabajo en sí**, **responsabilidad**, **avance** y **crecimiento**.
- Algunos factores de higiene (insatisfechos) fueron: política de la empresa, supervisión, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario, estado, seguridad laboral y vida personal
- Otras lecturas en este [enlace](#)

Objetivo 3



Motivar a los adultos a participar en el aprendizaje constante

Objetivos:

- Objetivo 4 – Barreras y cómo superarlas



MOTIVAR A LOS ADULTOS A PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE CONSTANTE



La superación de las barreras

- **Barreras del aprendizaje en adultos:**

- **Propiedades físicas**
- **Mental**
- **Emocional**
- **Cultural**
- **Elementos sociales**

Objetivo 4



La superación de las barreras

Ejercicio:

- Propiedades físicas
- Mental
- Emocional
- Cultural
- Elementos sociales

Piensa en un ejemplo de cada uno de estas barreras y cómo podría superarlas. Trabaja en equipo.

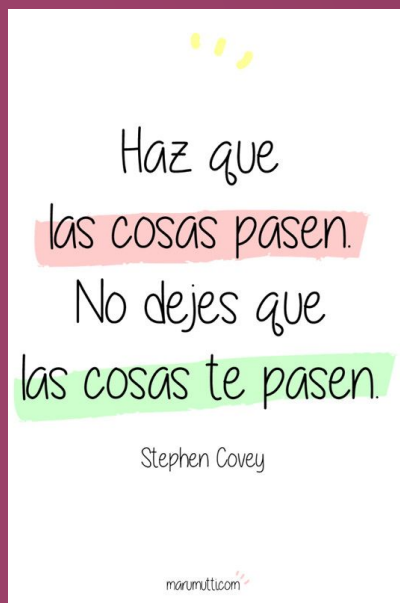
Objetivo 4



Motivar a los adultos a participar en el aprendizaje constante

Objetivos:

Objetivo 5 – Mis metas



MOTIVAR A LOS ADULTOS A PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE CONSTANTE



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, únicamente refleja las opiniones de sus autores/as. Asimismo, la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la publicación.

Desarrollo profesional continuo o CPD



MOTIVAR A LOS ADULTOS A PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE CONSTANTE



Desarrollo profesional continuo o CPD

MOTIVAR A LOS ADULTOS A PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE CONSTANTE



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, únicamente refleja las opiniones de sus autores/as. Asimismo, la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la publicación.

MOTIVAR A LOS ADULTOS A PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE CONSTANTE

¿Qué es el desarrollo personal?



- ✓ *Es un proceso*
- ✓ *Es evolutivo*
- ✓ *Es integral*
- ✓ *Es progresivo*
- ✓ *Es continuo*

Desarrollo Profesional Continuo o CPD

- Definición:

CPD es Desarrollo Profesional Continuo y es el término utilizado para describir las actividades de aprendizaje en las que los profesionales participan para desarrollar y mejorar sus habilidades.

El CPD permite que el aprendizaje sea consciente y proactivo, en lugar de pasivo y reactivo.

CPD es el compromiso holístico de los profesionales hacia la mejora de las habilidades personales y el dominio a lo largo de sus carreras.

CPD combina diferentes metodologías para el aprendizaje, como talleres de capacitación, conferencias y eventos, programas de aprendizaje electrónico, técnicas de mejores prácticas e intercambio de ideas, todo enfocado para que un individuo mejore y tenga un desarrollo profesional efectivo.

**MOTIVAR A LOS
ADULTOS A
PARTICIPAR EN
EL
APRENDIZAJE
CONSTANTE**



Desarrollo Profesional Continuo o CPD

- Definición:

Un enfoque estructurado, práctico y metódico del aprendizaje ayuda a retener al personal clave y a desarrollar las habilidades y conocimientos en sus organizaciones para mantener una ventaja sostenible y competitiva.

Participar en el desarrollo profesional continuo garantiza que las calificaciones académicas y prácticas no se vuelvan obsoletas u obsoletas; lo que permite a las personas "mejorar sus habilidades" o "volver a calificar" continuamente, independientemente de su ocupación, edad o nivel educativo.

Al rastrear y documentar las habilidades, conocimientos y experiencia que adquiere formal e informalmente mientras trabaja, más allá de cualquier capacitación inicial, se convierte en un registro de lo que experimenta, aprende y luego aplica.

MOTIVAR A LOS ADULTOS A PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE CONSTANTE



Desarrollo Profesional Continuo o CPD y el aprendizaje constante

El proceso de CPD ayuda a gestionar su propio aprendizaje permanente de forma continua. Su función es ayudarle a registrar, revisar y reflexionar sobre lo que aprende.

**MOTIVAR A LOS
ADULTOS A
PARTICIPAR EN
EL
APRENDIZAJE
CONSTANTE**



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, únicamente refleja las opiniones de sus autores/as. Asimismo, la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la publicación.

Ejercicio - ¿Dónde estoy ahora?

Escriba sus pensamientos sobre lo que ha aprendido a lo largo de toda la vida en lo que ha participado, lo que le dio y lo que podría haber hecho de manera diferente.

Incluya tanto eventos de capacitación formal como de aprendizaje informal, tales como:

aprender de los compañeros o compartir el aprendizaje de la creación de redes leer sobre nuevas tecnologías, nuevos métodos de trabajo, cambios legislativos, seguir o ayudar a un colega experimentado percepciones y puntos de aprendizaje del coaching y la tutoría reflexiones, percepciones y puntos de aprendizaje al asumir una nueva responsabilidad organizativa o cambio de rol intercambios temporales de trabajo dentro del departamento/organización sustituyendo o cubriendo a colegas conocimientos y lecciones aprendidas de los errores lecciones aprendidas de incidentes o eventos críticos.

Anote cualquier resultado de cada experiencia de aprendizaje y qué diferencia ha hecho para usted, sus colegas o su empleador.

MOTIVAR A LOS ADULTOS A PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE CONSTANTE



¿Dónde quiero estar? - Ejercicio

Escriba su objetivo general de carrera:

Donde quieres estar en dos, cinco y diez años.

A continuación, escriba no más de tres objetivos específicos y alcanzables más cortos, incluidas las fechas en las que desea alcanzarlos.

¿QUÉ TENGO QUE HACER PARA LLEGAR ALLÍ?

En cuanto a su objetivo general de carrera, tome nota de lo que debe hacer para lograrlos.

Esto podría incluir el aprendizaje a lo largo de toda la vida, la progresión en el trabajo o el rol o cambios en la dirección.

¿QUÉ ME DETENDRÁ O RETRASARÁ?

Observe las circunstancias específicas de usted, por ejemplo, embarazo, cuidado infantil o problemas de salud.

documente qué papel pueden desempeñar estos en su aprendizaje y cómo abordará los retrasos.

MOTIVAR A LOS ADULTOS A PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE CONSTANTE



¿Dónde quiero estar? - Ejercicio

Para objetivos a corto plazo, incluye el primer paso: lo que puede hacer hoy o mañana.

Por ejemplo, tener una charla con su gerente sobre una nueva responsabilidad o averiguar sobre una nueva tecnología de un colega que tenga experiencia al respecto.

¿Cuándo debo revisar el progreso?

Este paso es esencial. Deberás establecer una fecha por adelantado para revisar los objetivos que te has fijado. Puede hacer esto de una revisión a la siguiente o decidir revisar regularmente, una vez cada tres, seis o 12 meses. ¡Ponlo en tu diario y hazlo! El ciclo de desarrollo profesional continuo ha comenzado.

MOTIVAR A LOS ADULTOS A PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE CONSTANTE



Modelo de crecimiento

El modelo Grow es el modelo más utilizado en el coaching. Fomenta la auto reflexión y alienta al adulto a planificar su propia meta de progreso



**MOTIVAR A LOS
ADULTOS A
PARTICIPAR EN
EL
APRENDIZAJE
CONSTANTE**



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, únicamente refleja las opiniones de sus autores/as. Asimismo, la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la publicación.

Modelo de crecimiento



**MOTIVAR A LOS
ADULTOS A
PARTICIPAR EN
EL
APRENDIZAJE
CONSTANTE**



EL MODELO ACHIEVE

Este modelo está destinado a aumentar la confianza entre el cliente y el entrenador al aumentar la comprensión de los métodos involucrados en el establecimiento de objetivos y la resolución de problemas



MOTIVAR A LOS ADULTOS A PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE CONSTANTE



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, únicamente refleja las opiniones de sus autores/as. Asimismo, la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la publicación.

¡Hora de practicar!

¿Cuáles son sus metas?



Ejercicio



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, únicamente refleja las opiniones de sus autores/as. Asimismo, la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la publicación.

Referencias

Diapositiva 4 + 5(notas del orador) Encarta, 2008

Diapositiva 6 [What is Lifelong Learning? - Wellsense Ireland @ Portumna Primary Care](#)

Diapositiva 7 [Constructivism - E-Learning Essentials - Ontario Tech Education \(weebly.com\)](#)

Diapositiva 21 [QUOTES BY ELI COHEN | A-Z Quotes \(azquotes.com\)](#)

Diapositiva 22 [If You Don't Get Uncomfortable Leaving Your Comfort Zone then you haven't really Left it....~Tim Brownson - Quotespictures.com](#)

Diapositiva 23

Diapositiva 30 [The GROW Model Explained for Coaches \(Plus Special Report .PDF\) | The Launchpad - The Coaching Tools Company Blog](#)

Diapositiva 31 [The GROW model Coaching Framework | Culture at Work \(coachingcultureatwork.com\)](#)

Diapositiva 32 [ACHIEVE Coaching Model PowerPoint Template - SlideSalad](#)



CONSEGUIMOS QUE LAS MUJERES EMPREENDEDORAS GENEREN UNA MEJOR FORMACIÓN



✉ wegetproject@gmail.com

🌐 we-get.eu



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, únicamente refleja las opiniones de sus autores/as. Asimismo, la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la publicación.