MARCO GENERAL

Asociación Estudiantil Kmon

Mayo 2013

Calle Hendaia 8, IRUN 20301

1. ¿QUÉ CONTENIDOS TENDRÁ EL MARCO GENERAL?

El marco general es un **hilo conductor** que nos permitirá poder **guiar** ordenadamente las siguientes píldoras de **aprendizaje** del programa **APEM**, que detallaremos a posteriori.

A través de este marco general, el **usuario entenderá** y **asimilará** el **uso** de las **herramientas**, así como su ámbito y tiempo de **utilización**.

1.1. Ficha técnica

Esta ficha nos servirá como **referencia** en nuestro **proceso** de **aprendizaje**. Pretendemos que haga de **guía** a los **usuarios** entre los diversos **conocimientos** que aportarán las **herramientas**.

1.1.1. Compromiso de Aprendizaje

El primer contenido es el *Compromiso de Aprendizaje.* Se trata de un **cuestionario autorreflexivo** en el que el individuo responde una serie de preguntas concernientes a su pasado, presente y futuro, con el objetivo de aclarar sus ideas de manera que pueda ponerlas en marcha y cree proyectos.

Uno de los aspectos que hace de este contenido una herramienta muy útil es su aplicación en diferentes momentos del proceso. Está diseñada para realizar el cuestionario en un hipotético pasado y futuro. Con esto se promueve el concepto "**life long learning**", es decir, la utilización continuada de los conocimientos adquiridos.

Tal y como anteriormente se ha indicado, el *Compromiso de Aprendizaje* se trata de un cuestionario, con el siguiente formato:

¿Dónde he estado?

Este primer apartado hace que nos preguntemos sobre nuestro pasado: cuáles han sido los pasos que hemos dado para llegar a donde estamos.
A partir de las respuestas que demos, delimitaremos la dirección que nuestro proceso autorreflexivo seguirá, por lo que es muy recomendable explayarse, ser sincero y concreto en las respuestas que demos.

¿Dónde estoy ahora?

Habiendo asentado las bases de nuestro pasado, toca preguntarnos sobre nuestro presente.
La enumeración de las acciones y actividades que en estos momentos estemos desarrollando, nos permitirán poder extraer los puntos a cambiar, mejorar e implementar con el futuro en mente.

¿A dónde quiero ir?

Una vez ubicados en el presente y habiendo visto lo que queremos cambiar de él, procederemos a planear los pasos a seguir para nuestro futuro.
Definiendo los cambios que queremos dar, concretaremos los objetivos que tenemos en mente, diseñando así el futuro que pretendemos construir a través de este proceso.

¿Cómo voy a conseguir estos objetivos?

Tras concretar lo que pretendemos conseguir, tendremos que definir los pasos y acciones que realizaremos para poder llegar a cumplir nuestras expectativas.
Deberemos ser muy concretos en este proceso y establecer prioridades a la hora de actuar.

A su vez, cercaremos las personas de las que nos rodearemos para poder conseguir los objetivos establecidos.

¿Cómo sabré que he conseguido estos objetivos?

Este último apartado es una especie de evaluación de nuestro proceso. Recomendamos que se haga uso de indicadores (financieros, entrevistas de trabajo, contactos, experiencia adquirida…), puesto que de esta manera será más sencillo y funcional poder valorar dicho proceso.

Siendo conscientes de los contenidos que en el *Compromiso de Aprendizaje* hemos trabajado, debemos conocer que es un proceso que recomendamos realizar de forma continuada durante los procesos de cambio que viviremos.

Nos referimos a que la realización de estos *Compromisos de Aprendizaje* anterior y posteriormente a un proceso de cambio, nos permitirán poder comparar ambas situaciones: la que vivíamos en el pasado y la que vivimos actualmente.

1.1.2. Motorola

El segundo contenido es el *Modelo Motorola.* Se trata de uno de los **elementos** del sistema de desarrollo de la **metodología "learning by doing"**.

Consideramos que es un sistema abstracto puesto que se integra en todo el proceso. La peculiaridad de esta herramienta es su uso continuado durante todo nuestro aprendizaje y realización de proyectos.

La finalidad de esta herramienta es analizar los conocimientos que vamos adquiriendo en el desarrollo de una idea a un proyecto, con la intención de interiorizarlos para su implementación en un futuro. Sirve para sentar las bases de nuestras acciones.

Consta de dos apartados: el denominado Pre Motorola, el **instrumento** donde **plasmar** por escrito mediante **cinco cuestiones** el proceso que nuestra mente realiza al transformar una **idea en proyecto**, y el Post Motorola, la **herramienta** que mediante **cuatro cuestiones** ya establecidas utilizamos para **plasmar** el **aprendizaje** adquirido en diversos hitos-sesiones. Su ámbito de aplicación es el de creación de ideas, paso de idea a proyecto, desarrollo de proyecto y visita a cliente.

El Pre Motorola dispone de una forma preestablecida, de manera que orienta nuestra reflexión y nos guía en el proceso. Dispone del siguiente formato:

¿Cuáles son mis objetivos de aprendizaje?

En esta primera cuestión debemos responder con sinceridad y concreción. Dependiendo del proyecto que vayamos o queramos realizar, podremos obtener una serie de aprendizajes, que en este documento debemos concretar y detallar.
La finalidad es tener claro en nuestra mentes cuáles serán los aprendizajes que querremos extraer de la realización de este proyecto.

¿Cuál es el papel de los clientes?

Tras haber interiorizado el aprendizaje a adquirir, es hora de trasladar nuestra mente al proceso de idea a proyecto, de manera que lo enfoquemos hacia nuestro clientes, los que al fin y al cabo valorarán el proyecto.
Es esencial poder conocer cuál será el papel que los clientes adoptarán en dicho proyecto. Por ello, debemos analizar nuestra idea y concretar qué tipo de cliente

relacionamos con nuestro proyecto y qué funciones realizarían en el proceso de llevar a cabo dicho proyecto.

¿Qué teorías voy a usar en este proyecto?

Para la elaboración de un proyecto, es necesaria la concreción de teorías, ya que nos ayudarán a conceptualizar el proceso de idea a proyecto.

1.1.3. Sesión de entrenamiento

El tercer contenido tratará las *Sesiones de Entrenamiento*. Dichas Sesiones son realizadas de manera periódica por el equipo. En ellas se tratan y debaten distintos puntos del día dependiendo de la necesidad. Así mismo, puede utilizarse como centro de aprendizaje entre los miembros del equipo, un espacio donde se puede compartir dicho aprendizaje y desarrollar tanto a nivel individual como a nivel de equipo.

Esta herramienta es una de las más necesarias para una buena construcción, unificación y desarrollo de la empresa y también para la obtención de un compromiso común por parte de todos los integrantes. Así mismo, es muy útil para encontrar un objetivo común, mejorar el funcionamiento del equipo, generar nuevos clientes e incrementar la productividad.

Generalmente, las Sesiones suelen ser de cuatro horas, pero es necesario contar con la participación de cada uno de los miembros del equipo, por lo que se debe de tener en cuenta disponibilidad de los mismos. Estas reuniones periódicas, obligaran a los miembros del equipo a tener una buena organización y gestión del tiempo, ya que deberán establecer su programa personal según el horario de las Sesiones.

Dichas sesiones son muy necesarias para un buen entendimiento del equipo, así como para adquirir un diálogo fluido, y de esta manera encaminar a la empresa hacia unas metas comunes, fijadas previamente por el equipo.

Existen unas **sub-herramientas** que ayudan a obtener un buen entendimiento y desarrollo. El **diálogo**, sería una de estas, siendo la base del avance del equipo y la vía para obtener una buena comunicación, imprescindible en toda empresa. Otras de las sub-herramientas destacables, son el **check in** y **check out**, herramientas muy relacionadas con el diálogo y con el objetivo de situar a los asistentes de la reunión. El primero, sería para adquirir una fluidez mediante una pregunta o dinámica organizada y se realiza al comienzo, y el segundo, es para dar por finalizada la Sesión.

Como una tercera sub-herramienta, esta el **cuaderno de aprendizaje**. Dicho cuaderno es imprescindible en las Sesiones de Entrenamiento. Es una herramienta muy básica que se utiliza tanto en las Sesiones como fuera de ellas y donde todo miembro ha de anotar el aprendizaje que adquiere y el seguimiento de la Sesión. Es de gran utilidad a la hora de llevar un desarrollo ordenado y completo.

Es recomendable que a la hora organizar una Sesión de Entrenamiento esté desarrollada y dirigida por uno o más miembros, ya que es más productivo y una vez comenzada la Sesión, resulta más fácil poder moderar diferentes situaciones y encaminar el equipo hacia un diálogo bueno y fluido.

Así mismo, es necesario establecer un orden del día previo, donde se indiquen qué asuntos se tratarán, los espacios para transformar el aprendizaje individual en aprendizaje colectivo, además de las diferentes cuestiones qué tengan prioridad en ese momento.

Dentro de las Sesiones, se recomienda utilizar diferentes dinámicas y teorías donde el equipo entra en juego. Deben ser empleadas de manera que el equipo reaccione a ellas y tenga un resultado positivo.

1.2. Video explicativo

La realización del vídeo explicativo contendrá una serie de entrevistas a diferentes personas de TMI (Team Mastery Iberia), explicando brevemente las diferentes píldoras, sus ventajas y lo beneficiosas que pueden llegar a ser, así como las conexiones que existen entre ellas.

Al final del vídeo se mostrarán ejemplos de los proyectos reales en los que se hayan usado los contenidos de estas píldoras, de manera que el vídeo tenga un soporte real en el que sustentarse.

Nuestra intención es introducir el enfoque, es decir, clarificar de dónde viene la metodología, por qué se introduce en España en estos últimos años y qué se pretende con ella, todo ello centrándonos en temas de aprendizaje continuo (*Life Long Learning*).

En cuanto a las personas a entrevistar, el vídeo contará con personas con alta relevancia y experiencia en la metodología "aprender haciendo" (*learning by doing*). Personas como:

- SARI VERIPAA: Profundizaremos en el sistema finlandés, sin llegar a entrar y tratar temas universitarios. Nos aportará ejemplos de la aplicación en diferentes entornos finlandeses (empresas, desempleados, jóvenes) del sistema aprender haciendo. Además, contaremos con la ayuda de Mimmu, otro visitante finlandés conocedor de la metodología. Por tanto, podemos afirmar

que nos centraremos en cómo lo hacen y en qué resultados obtienen en sus proyectos mediante la aplicación de este sistema.

- Un perfil similar al de AITOR LIZARTZA, es decir, una persona que conozca el proceso, así como su aplicación en España. Alguien que, además, siga muy involucrado en el tema de creación de empresas y una persona que esté desarrollando proyectos reales en la zona de aplicación de este sistema.

- Un fundador de alguna compañía de la primera promoción, que haya conformado una cooperativa en estos momentos y que disponga de proyectos reales. Este perfil mostrará y narrará cómo le han ayudado estas píldoras en su proceso de aprendizaje emprendedor.

- Una personalidad del Gobierno de Navarra que detalle cuáles son las expectativas de dicha Institución en referencia a la aplicación de estas píldoras.

1.3. Prezi

Trataremos este soporte audiovisual de manera explicativa, de forma que realizaremos un Prezi explicativo de este marco general.

El marco contiene seis herramientas de contenidos, por lo que el Prezi tendrá que detallar explícita y claramente cada una de ellas, conectándolas, a la vez, entre sí. El objetivo final es que dicha conexión sea cronológica.

El Prezi en sí tratará de una explicación grafica, esto es, una serie de diapositivas con información iconográfica, además de palabras clave, que faciliten la comprensión del marco al usuario. Nuestra intención es poder realizar la explicación oral de los contenidos que en este Prezi se detallan con esta presentación de fondo, de manera que sirva de soporte. Se trataría de una exposición oral del contenido, es decir, de un *pitch.*

El Prezi contendrá 6 diapositivas (*slides)*, una por cada herramienta, que a su vez contendrán otras diapositivas explicativas de cada una. La finalidad es que al usuario, a través de esta presentación, le sea más fácil la comprensión total de las píldoras. Tal y como anteriormente se ha detallado, el orden de estas píldoras será cronológico, además de la conexión que se dará entre ellas.

Por tanto, y usando como ejemplo el Modelo Motorola, nuestra intención es dar a entender los dos procesos (Pre-Motorola y Post-Motorola) que diferenciamos dentro de la misma herramienta, así como el proceso Motorola de un proyecto y el proceso Motorola posterior a una visita a cliente, conectándolas entre ellas.

En este caso, la píldora del compromiso de aprendizaje se colocaría justo antes de esta misma, puesto que lo realizamos antes empezar a desarrollar un proyecto, y se repetiría al finalizar el proceso.

Aquí observamos la estructura de un posible Prezi a través de diapositivas y sub-diapositivas:

"Contrato de aprendizaje"→ "Motorola"→ "Contrato de aprendizaje"

La intención final de esta estructura es que no haya ningún impedimento en caso de que el alumno desee más información sobre una de las píldoras. Esto es, colocaremos links, estratégicamente, en la diapositivas de las píldoras, haciendo que el usuario sea direccionado al Prezi de estas mismas.