

Taller N° 2. -

Cómo enseñar a adultos. Diseño de una clase.

Coordinadora: Inés Rauek

Alejandro	Defranco	Chubut
Jorge	Douglas Price	Río Negro
Laura Inés	González Vitale	Río Negro
Marcelo	Gutierrez	Río Negro
Eduardo	Hang	Formosa
Héctor	Leguizamón Pondal	Río Negro
Susana	Medina De Rizzo	Entre Ríos
Jessica	Name	Tierra del Fuego
Silvia	Nazar	Entre Ríos
Inés	Rauek	Mendoza

Los Centros o Escuelas de Capacitación Judicial deberían estar organizados de manera tal de posibilitar la capacitación de la totalidad de los integrantes del Poder Judicial, incluyendo a la judicatura, a los distintos funcionarios judiciales inferiores, cuerpos técnicos auxiliares (peritos, Cuerpo Médico Forense, Servicio Social) y empleados, tanto del escalafón administrativo como auxiliares de maestranza, todo ello partiendo de la idea de que todo integrante, en su espacio y funciones específicas, coadyuva a la prestación del servicio al justiciable.

Como estrategia pedagógica las tareas de capacitación deberían comenzar por los funcionarios "cabeza de poder", bien sea de la magistratura, bien de los Ministerios Públicos Fiscales y Defensa Pública y todos aquellos funcionarios que tienen atribuciones de mando y liderazgo (Jefes de Servicio Social, Cuerpo Médico Forense, etc.).

A fin de organizar las tareas específicas de la capacitación, es menester distinguir tres aspectos básicos:

- 1.- Las características propias del sujeto a quien va dirigida la capacitación.
- 2.- La cuidadosa planificación de los objetivos específicos.
- 3.- La metodología a utilizar para lograr la satisfacción de las necesidades.

1.- Características de los destinatarios de la capacitación:

1. adultos profesionales a quienes es necesario reconocer como sujetos con características especiales tales como personas con pasado personal y funcional;
2. con poca disponibilidad de tiempo para capacitarse;
3. ya educado de acuerdo a estándares tradicionales, por lo general, de corte academicista.
4. Sujeto que responde, por lo general, con una marcada resistencia al cambio a medida que adquiere mayor responsabilidad funcional.

2.- La planificación de los objetivos:

1. Detección de las necesidades a través de diferentes métodos tales como encuestas, trabajos de investigación que detecten problemas funcionales, etc.
2. Fijar los objetivos específicos, distinguiendo los relacionados con los conocimientos a adquirir, con las habilidades a lograr y con aspectos afectivos-actitudinales, todo ello para marcar el destino a donde se apunta y para posibilitar la posterior evaluación.

3. Determinar la utilidad de la capacitación

3.- Metodología a utilizar:

Seleccionar a los capacitadores dentro del mismo núcleo institucional, considerando a aquellas personas convocantes, que tenga pasión y entusiasmo, sean divertidos y espontáneos, generosos en la transmisión de los conocimientos, sean respetados y respeten, quienes a su vez seleccionarán expertos externos o internos, según la necesidad.

Apelar a los mas variados métodos pedagógicos modernos y participativos.

Seleccionar métodos de evaluación que respondan a las características propias de los destinatarios de la capacitación.

Introducir instrumentos para medir el impacto de la capacitación de acuerdo a las necesidades que se previeron satisfacer y los objetivos a alcanzar propuestos.