

El Instructor

La eficiencia de una organización depende de cierto número de variables. Una de esas variables es el desarrollo continuo del personal de la organización. Quien lleva a cabo este papel operativo de desarrollo es el instructor. Un instructor se encuentra en medio de un proceso complicado conocido como cambio. Por tanto un instructor es un agente de cambio.

Gran parte del éxito de un programa de formación recae en el instructor. La forma en que lo realiza repercute en el logro de los objetivos. Si la capacitación es un proceso de interacción, surgen emociones que pueden favorecer o entorpecer el desarrollo de los diferentes eventos de capacitación, y es frecuente que al inicio de las sesiones el instructor esté ansioso, y que esta ansiedad vaya disminuyendo conforme interactúa con el grupo. Sin embargo, a veces esta ansiedad tiende a aparecer o acrecentarse en el desarrollo del programa. Cuando una persona se enfrenta a nuevas situaciones es natural que surja la ansiedad. Para que este estado emocional no interfiera en el logro de los objetivos, es necesario que el instructor no se preocupe y que no realice un sobre esfuerzo para ocultar su nerviosismo. Si se ha preparado bien, si ha investigado, si cuenta con antecedentes del tema, si se conoce a sí mismo, si ha preparado sus exposiciones, un poco de ansiedad, lejos de bloquearlo, le permitirá estar alerta y responder adecuadamente a los estímulos que se le presenten. Por ello es importante que el instructor tenga gran interés en lograr los objetivos del curso o programa, buscando para esto, los medios más idóneos, además de que conozca a fondo el tema y los temas relacionados al programa; así mismo, que posea

El Instructor

pensamiento claro y criterio objetivo, y que cuente con la capacidad de conducir ágilmente al grupo.

En sí, el desarrollo de las características del instructor se debe canalizar hacia su noble tarea, aplicando el sentido humano a cada fase del proceso administrativo de sus cursos o seminarios. Si el instructor es una persona auténtica y se relaciona con todos y cada uno de los integrantes del grupo como tal, es más fácil que logre el éxito, ya que su relación es de persona a persona y no solo de papel a papel. La persona auténtica se acepta a sí misma con sus sentimientos, sus defectos y virtudes, y reconoce lo que necesita modificar; esto, a su vez, favorece que los demás la acepten y engendra confianza.

A continuación, te mostramos las características ideales de un instructor, si bien, es difícil reunir las todas, el instructor tiene la responsabilidad de acercarse al ideal.

De sí mismo

- **Virtudes.**

- **Defectos.**

Conocimientos

Del tema

- Sus objetivos.

- Su contenido.

- Su relación con otros temas.

El Instructor

Del grupo

- Su conformación.
- Su predisposición.
- Su expectativa.

Interés y entusiasmo

- **Por el grupo.**
- **Por el tema.**
- **Por el trabajo.**

Actitudes

Aceptación y respeto

- Al grupo.
- Al tema.
- A sí mismo.

Disposición para interactuar

- Con sencillez.
 - Cordialidad.
 - Autenticidad.
 - Empatía.
 - Responsabilidad.
 - Confianza.
 - Espontaneidad.
-

El Instructor

Objetividad.

Buena memoria.

Intelectuales

Capacidad de análisis y síntesis.

Imaginación creativa.

Previsión para adelantarse a los hechos y problemas.

Para establecer relaciones adecuadas.

Para manejar situaciones conflictivas e imprevistas.

Sociales

Para percibir las necesidades del grupo y responder a ellas.

Para propiciar la participación.

Para integrar el grupo.

Para transmitir sencillez, accesibilidad y flexibilidad.

Para establecer buena comunicación verbal:

Mensajes claros, precisos y sencillos.

El Instructor

Comunicacionales

Aclarar dudas.

Saber dar instrucciones.

Cuidar la entonación y modulación de la voz.

Saber escuchar.

Para establecer buena comunicación no verbal:

Adoptar postura relajada pero firme.

Mantener contacto visual con el grupo.

Expresarse con el otro.

Tener movimientos naturales.

Adoptar ademanes sencillos.

Desplazarse libremente.

Vestirse adecuadamente.

Manejar adecuadamente el tiempo.

Habilidades

Agilidad y claridad de pensamiento.

Amplitud de criterio.

El Instructor

ROL Y COMPETENCIA DEL INSTRUCTOR

El instructor no enseña, propone, no impone, sugiere, no dicta cátedra, ayuda a buscar respuesta, es un factor de cambio, su misión es *“orientar y facilitar el aprendizaje para que este resulte permanente, significativo y útil”*. La meta del instructor es ayudar al adulto a alcanzar los objetivos de aprendizaje dentro del tiempo previsto y, para ello, debe valerse de los recursos didácticos necesarios y debe saber planear un programa de estudio realmente productivo que permita al participante el traslado efectivo de lo aprendido a su trabajo cotidiano. Para que las labores de instrucción alcancen los frutos deseados, el instructor debe llenar una serie de características que le permiten realizar eficientemente su tarea.

QUE SEPA

- Quien enseña debe tener algo que enseñar, el instructor ha de conocer profundamente el tema que pretende impartir, esto implica el estudio y la actualización constantes para poder responder a la confianza del grupo que le reconoce como autoridad en la materia y le confía la dirección de su aprendizaje.

QUE PUEDA

- Saber y poder transmitir lo que se sabe son cosas distintas, para enseñar, no basta con ser experto en la materia que va enseñar, es necesario, además, poseer la preparación para enseñar. Esto implica contar con los conocimientos didácticos suficientes para realizar la labor de facilitador y conductor del proceso.

QUE QUIERA

- La motivación para emprender el trabajo de instrucción debe nacer dentro del individuo; debe generarse de la satisfacción interna que este experimenta a través de la actividad que realiza, sin esta condición, saber y poder será siempre insuficiente.

El Instructor

Por otro lado, para que las actividades del instructor puedan ser realizadas con éxito, este deberá reunir una serie de rasgos y cualidades. Algunas serán innatas, otras adquiridas, las cuales constituyen sus herramientas de trabajo.

REFERENCIAS:

- CARRILLO, Rocha Esperanza. "Formación de instructores empresariales" México (1995) NAFIN.
- Rodríguez, Estrada Mauro. "Integración de equipos" México (2000) Manual moderno.
- Rodríguez, Estrada Mauro. "Comunicación y superación personal" México (1999) Manual moderno.
- Gil Daniel, Enseñanza de las matemáticas, Tendencias e innovación. Educación para la ciencia y la cultura, Organización de estados Iberoamericanos, 1993.
- Gardner Howard, Les formes d'intelligence. our la cience, decembre 1988.
- Schering Experiences A. C. Diseño e Impartición de cursos de capacitación, México, 2003.
- Gardner Howard, Assessment in context: the alternative to standardized Testing.
- Goodrich Heidi, Understanding Rubrics Educational leadership, 54(4), pág 14-17. 1996.
- Stone Martha, Teaching for understanding, Jossey-Bass Publishers, 1997.