

“CONDICIONES PARA MEJORAR EL EFECTO DE CAPACITACIÓN” EXTRAÍDAS DE LA CAPACITACIÓN DE GUATEMALA (POR: KOZAKI, NAKAMURA Y HISAMATSU)

Componentes de capacitación	Antes de la capacitación (preparación)	Capacitación	Después de capacitación (seguimiento)	Capacitación de Guatemala, 2005-2007
A. Elaboración del objetivo de capacitación	[Contenidos] Al formar el Proyecto, los 3 factores serán considerados, es decir, “la situación actual del país”, “grupo de trabajo de la ODA”, y “Capacidades y recursos de la parte japonesa”. En base al estudio preliminar detallado contando con el apoyo de investigadores especialistas en el área de objeto y del sector para establecer el objetivo de capacitación considerando en 5W y 1H (¿Cuándo?, ¿Quién?, ¿Dónde?, ¿Qué?, ¿Por qué? y ¿Cómo?).			(¿Quién?)El líder comunitario (¿Dónde?) en el área de su procedencia, (¿Cómo?) con su propia voluntad, (¿Cuándo?) en el término medio, (¿Qué?) puede realizar esfuerzos sostenibles para el desarrollo (fue elaborado en 2004)-
B. Establecer el ámbito de participantes conforme al objetivo de capacitación. (¿del área específica de un país, de un país determinado o de varios países?)	[Notas] ¿El ámbito determinado se queda dentro del rango donde les posibilita reunir a los participantes antes de capacitación para poder consolidar la unidad entre ellos?	[Efectos] Los participantes pueden compartir la situación actual de cada área donde desarrollan participantes sus actividades respectivas.	[Notas] ¿El ámbito se permite comunicación e intercambio después de la capacitación?	El país Guatemala (Al diseñar actividades de seguimiento con presunto del uso del medio de transporte público, la procedencia de participantes serán limitados en el área donde permite el traslado en dirección radial desde la ciudad capital)
C. Decidir la frecuencia de capacitación; ¿cuántas veces? (o ¿cuántos años?) (Dejando el lugar de hacer por ensayo y error, aclarar la significación de la capacitación)	[Efectos] Se posibilita la herencia y aprendizaje transversal de diferentes años. En concreto, ex-becarios cooperarán en preparación de próximos becarios.	[Efectos] Mejoramiento acumulativo del contenido de capacitación	[Efectos] Ejecutar el seguimiento conjunto de ex-becarios de diferentes años de capacitación	3 años (Importancia de evaluación, coherencia del mandato gubernamental que termina en 2007) + seguimiento
D. Seleccionar candidatos de becarios conformes al objetivo de capacitación en 2 fases de selección (ignorar relaciones personales y apelar a los participantes la honradez y abordaje serio del organizador de la capacitación) [Notas]Debe haber conseguido de antemano, un acuerdo de la institución contraparte del país de objeto sobre el método de selección.	[Contenidos] ① Elaborar una lista larga desde la fuente local muy enterada y hacer verificación cruzada. ② Según objetivo de la capacitación y considerando; procedencia, edad, sexo, historia personal, puesto actual y dinámica del grupo, elaborar la lista corta. ③ Visitar al lugar donde el candidato se desarrolla sus actividades y entrevistarle ⇒ selección ④ Elaborar la lista de participantes de la capacitación (incluir suplentes).	[Efectos] ① Más allá del contenido de la capacitación, intercambio de experiencias de participantes sirve para mejorar el efecto de capacitación. ② Se aumenta la unidad del grupo. ③ Se incrementa el sentido de competencia entre participantes.	[Efectos] ① Se mantiene la unidad del grupo. ② Se estimula la motivación de participación en la reunión de seguimiento. ③ Se incrementa el sentido de competencia entre participantes.	- Se elaboró por el estudio in situ por profesores principales (se realizó por cuenta de profesores) Elaboración de la lista agregada por estudio de 2006. Lista larga: Número de becarios fijos x de 3.5 a 5 veces más Lista corta: Número de becarios fijos x de 1.5 a 2 veces más Entrevista individual por experto de JICA en el país y por personal de JICA de oficina local a candidatos con más posibilidades de la lista corta (para reconocer la situación actual del área de actividades, la visita de entrevistadores al lugar sea efectivo).
E. Preparación de la capacitación (Aumentar presentimiento, esperanza y previsión de participantes sobre el contenido de capacitación) - Objetivo y composición apropiados del informe del trabajo - Formación del currículo que se refleja correctamente la característica de becarios y la situación local. -Selección y solicitud a instructores óptimos (dar preferencia a conferencistas que pueda impartir clase con el idioma materna de participantes) -Preparar y compartir documentos de conferencias entre instructores	[Contenidos] ① Elaboración del informe del trabajo (el contenido será utilizado hasta ciudad nivel en capacitación) ② Orientación antes de salir del país (Se mejorará el moral de participantes cuando tenga orientación de ex-becarios o experimentados)	[Efectos] ① A través del informe del trabajo, se transmite la historia personal detallada de participantes al instructores para ajustar el contenido de conferencia y de taller. ② Puede idear ejercicios relacionados al informe el trabajo. ③ Se posibilitará a los instructores aprendan de antemano sobre el área de procedencia de becarios	[Efectos] Planificación de actividades después de capacitación y preparación de materiales relacionados al plan del seguimiento	- Envío de antemano del informe del trabajo a los profesores principales -Selección del contenido de conferencia y conferencistas en base al informe del trabajo - Orientación preliminar por el personal nacional de JICA encargado de la capacitación con participantes de capacitación - Preparación de perfiles detallados de participantes y explicación preliminar a los profesores
F. Primera parte de la capacitación	[Contenidos]			Ejecución de la orientación minuciosa por profesor. Se les darán clases de profesores principales en

	<p>Fomentar relaciones de confianza entre profesores principales y participantes de capacitación. Dar clase de introducción minuciosa con el fin de que los participantes comprendan una imagen general del curso.</p> <p>[Notas]</p> <p>① La conferencias de mala calidad/de mala reputación por participantes, será reemplazado en el próximo curso.</p>		<p>primeros días del curso. Cuidar control de salud de participantes y evitar capacitación in situ y traslado a otras ciudades en la primera semana.</p>
G. Parte intermedia de capacitación	<p>[Contenidos]</p> <p>Articulación orgánica de la conferencia, taller y viaje de observación. Ejecución de la reunión de revisión intermedia del curso.</p> <p>[Efectos]</p> <p>Posibilitar alguna corrección para encarrilar el curso.</p>		<p>Participación de profesores principales en la reunión de revisión intermedia.</p>
H. Parte final del curso	<p>[Contenidos]</p> <p>Ejecución del Taller, elaboración y presentación del informe por participantes de capacitación.</p> <p>[Efectos]</p> <p>Elaboración de documentos a los cuales participantes de capacitación podrán utilizar al volver a su país (materiales de presentación) y ensayo de presentación. Comprometerse con participantes de capacitación sobre el seguimiento después de volver al país.</p>		<p>Participación de varios profesores en la reunión de presentación final, celebración de la reunión de despedida informal.</p>
I. Por lo general de la capacitación	<p>[Notas]</p> <p>① Reconocer correctamente la dinámica del grupo a través del monitoreo externo</p> <p>② Digitalizar materiales de conferencias y talleres para entregarles a los participantes antes del retorno al país.</p> <p>③ Fomentar evaluación correcta de la capacitación (no por cumplido) por participantes (motivación por el uso para mejoramiento del año próximo)</p> <p>④ Empoderamiento de oficinas de cada país hacia el seguimiento (participación del personal local)</p>		<p>Realizar monitoreo externo en base a la lista de control detallada. Todos los materiales didácticos serán digitalizados y publicados. El taller y la reunión del informe serán registrados por imágenes. Realizar evaluación cualitativa por participantes sin rodeos.</p> <p>Cuando no tenga el plan concreto del seguimiento, la participación del personal local en cada país puede producir el efecto contrario.</p>
J. Meses después de terminación de la capacitación	<p>[Contenidos]</p> <p>Fomentar a dar información sobre la participación en capacitación, en alguna forma, en el lugar de procedencia de participantes (Seminario, etc.).</p>		<p>Realización.</p>
K. En un año después terminada la capacitación	<p>[Contenidos]</p> <p>Reunión de seguimientos de participantes de la capacitación</p> <p>① Considerar la voluntad y sostenibilidad, a lo posible.</p> <p>② Confirmación de lo hecho y lo va a hacer.</p> <p>③ Envío de profesores para seguimientos relacionados al tema de prioridad.</p> <p>④ Consierar participación o visita de profesores principales.</p>		<p>- Profesores principales visitaron a Guatemala en 2006 y 2007 (por su propia cuenta).</p> <p>-Enfocando en el personal local participó en capacitación, monitorear el seguimiento y acumular registros respectivos.</p>