

GUIAS PARA LA IMPLANTACION DE CV

Empresas

sky4.0

❑ **Diferencias entre metodologías parecidas**

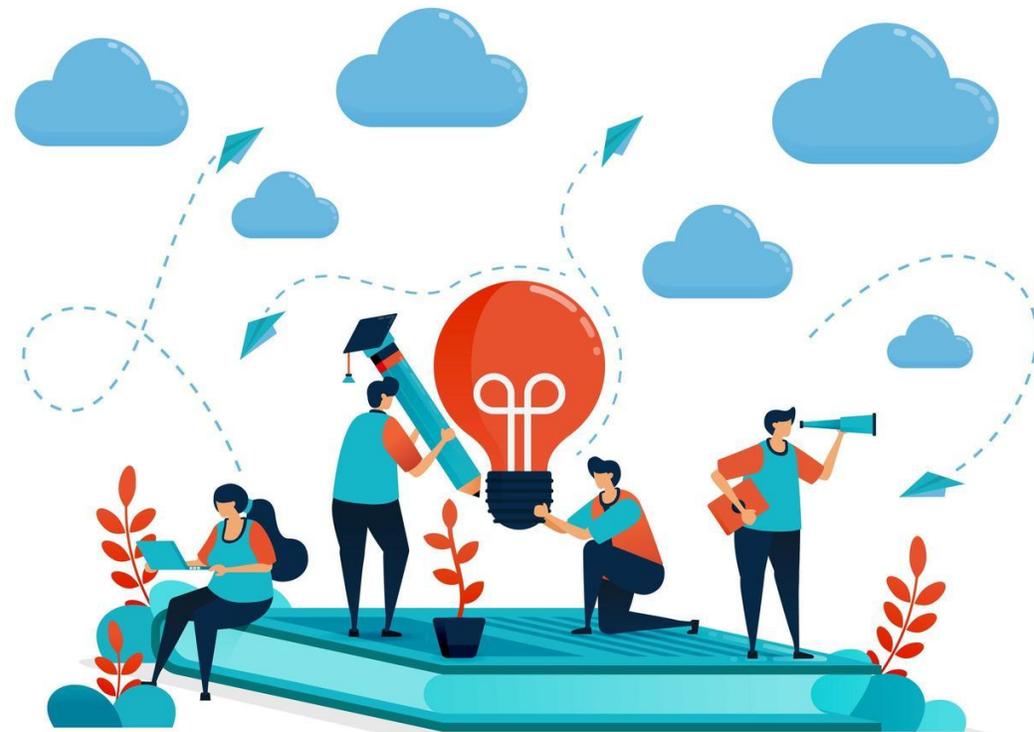
- El aprendizaje
- Tipos de aprendizaje
- Metodología del reto



EL APRENDIZAJE

SE POTENCIA CON

- La información se presenta a los estudiantes en una forma apropiada, tanto secuenciada como organizada (centrado en el conocimiento).
- El contenido que se presenta hace referencia a los conocimientos previos y es relevante en la vida de los estudiantes (centrado en el estudiante).
- Se crean oportunidades para la retroalimentación formativa de los estudiantes y profesores. Los alumnos se benefician al comprobar su propia comprensión y los profesores al evaluar la eficacia de su enseñanza (centrado en la evaluación).
- Se crea un ambiente que permite aprender de manera colaborativa/trabajo en equipo (centrado en la comunidad)



EL APRENDIZAJE

PARA CONSEGUIRLO

Aprendizaje
por proyectos

Aprendizaje
por problemas

Aprendizaje
por retos



EL APRENDIZAJE

La necesidad de cambiar el paradigma del proceso de aprendizaje: el alumnado como protagonista de su propio aprendizaje. Tienen todos una base constructivista.

EL PLANTEAMIENTO DE ESTUDIO TIENE DIFERENTE ENFOQUE

- El problema lo da el profesor y la solución es AUTODIRIGIDA. El objetivo es APRENDER
- La situación está predefinida y la solución suele ser un PRODUCTO. (Se requiere una presentación)
- La situación es REAL y la Solución debe aportar un valor añadido, una mejora al RETO

ROL DEL PROFESOR DISTINTO

- El profesor da el problema
- Tutor que facilita y fomenta en el estudiante las actividades de reflexión para que identifique sus propias necesidades de aprendizaje
- Coach

EL APRENDIZAJE

Técnica/ Característica	Aprendizaje basado en proyectos	Aprendizaje basado en problemas	Aprendizaje basado en retos
Aprendizaje	Los estudiantes construyen su conocimiento a través de una tarea específica (Swiden, 2013). Los conocimientos adquiridos se aplican para llevar a cabo el proyecto asignado	Los estudiantes adquieren nueva información a través del aprendizaje autodirigido en problemas diseñados (Boud, 1985; Savin-Baden y Howell Major, 2004). Los conocimientos adquiridos se aplican para resolver el problema planteado	Los estudiantes trabajan con maestros y expertos en sus comunidades, en problemáticas reales, para desarrollar un conocimiento más profundo de los temas que están estudiando. Es el propio reto lo que detona la obtención de nuevo conocimiento y los recursos o herramientas necesarios
Enfoque	Enfrenta a los estudiantes a una situación problemática relevante y predefinida, para la cual se demanda una solución (Vicerrectoría de Normatividad Académica y Asuntos Estudiantiles, 2014)	Enfrenta a los estudiantes a una situación problemática relevante y normalmente ficticia, para la cual no se requiere una solución real (Larmer, 2015)	Enfrenta a los estudiantes a una situación problemática relevante y abierta, para la cual se demanda una solución real
Producto	Se requiere que los estudiantes generen un producto, presentación o ejecución de la solución (Larmer, 2015)	Se enfoca más a los procesos de aprendizaje que en los productos de las soluciones (Vicerrectoría de Normatividad Académica y Asuntos Estudiantiles, 2014)	Se requiere que estudiantes creen una solución que resulte en una acción concreta
Proceso	Los estudiantes trabajan con el proyecto asignado de manera que su abordaje genere productos para su aprendizaje (Moursund, 1999)	Los estudiantes trabajan con el problema de manera que se ponga a prueba su capacidad de razonar y aplicar su conocimiento para ser evaluado de acuerdo a su nivel de aprendizaje (Barrows Y Tamblyn, 1980)	Los estudiantes analizan, diseñan, desarrollan y ejecutan la mejor solución para abordar el reto de una manera que ellos y otras personas pueden verlo y medirlo
Rol del profesor	Facilitador y administrador de proyectos (Jackson, 2012)	Facilitador, guía, tutor o consultor profesional (Barrows, 2001; Ribeiro y Mizukami, 2005)	Coach, co-investigador y diseñador (Baloian, Hoeksema, Hoppe y Milrad, 2006)

METODOLOGÍA DEL APRENDIZAJE POR RETOS



METODOLOGÍA DEL APRENDIZAJE POR RETOS

El Aprendizaje Basado en Retos (ABR) es un enfoque pedagógico que involucra activamente al estudiante en una situación problemática REAL, SIGNIFICATIVA y RELACIONADA con su ENTORNO, lo que implica definir un reto e implementar para éste una solución, utilizando como base el aprendizaje colaborativo. (toma de decisiones, gestión de conflictos, comunicación, liderazgo)



Un **reto** es una actividad, tarea o situación que implica al estudiante un estímulo y un desafío para llevarse a cabo

METODOLOGÍA DEL APRENDIZAJE POR RETOS

¿QUÉ HAY QUE TENER EN CUENTA?



❑ LOS ROLES EN EL EQUIPO

- ¿Qué es un rol?
- Tipos de roles. Test Belbin
- Otros roles
- Trabajo en equipo



¿QUÉ ES UN ROL?

Un rol es un conjunto de características conductuales. No hablamos de personalidad sino de conductas. Un rol es un papel, una manera característica de comportarse en el equipo. Para que un equipo esté compensado han de estar presentes todos los roles posibles

LA METODOLOGIA BELBIN CONSIDERA QUE TODOS PODEMOS TENER UN SITIO EN EL EQUIPO



TIPOS DE ROLES

TEST BELBIN

DE ACCIÓN

Impulsor

Implementador

Finalizador

SOCIALES

Coordinador

Cohesionador

Investigador de recursos

MENTALES

Cerebro

Monitor evaluador

Especialista

TIPOS DE ROLES

CÓMO ES

Retador, dinámico, trabaja bien bajo presión, tiene iniciativa y coraje para superar los obstáculos



sky4.0

DEBILIDAD PERMITIDA

Propenso a la frustración y a enfadarse con los otros

DEBILIDAD NO PERMITIDA

Incapacidad para recuperar una situación con buen humor o disculpándose. Propenso a provocar. Ofende a los otros

DE ACCIÓN

Impulsor

Implementador

Finalizador

SOCIALES

Coordinador

Cohesionador

Investigador de recursos

MENTALES

Cerebro

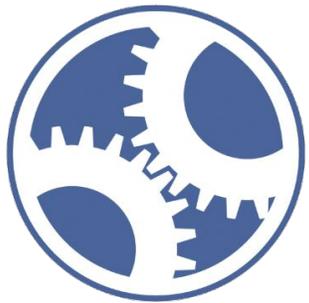
Monitor evaluador

Especialista

TIPOS DE ROLES

CÓMO ES

Disciplinado, leal, conservador y eficiente. Transforma las ideas en acciones



sky4.0

DEBILIDAD PERMITIDA

Adherirse a aquello que es ortodoxo y probado

DEBILIDAD NO PERMITIDA

Obstruir el cambio. Inflexible en ocasiones. Lento en responder a nuevas posibilidades

DE ACCIÓN

Impulsor

Implementador

Finalizador

SOCIALES

Coordinador

Cohesionador

Investigador de recursos

MENTALES

Cerebro

Monitor evaluador

Especialista

TIPOS DE ROLES

CÓMO ES

Esperado, concienzudo, ansioso. Busca los errores y las omisiones. Realiza las tareas en el plazo establecido



sky4.0

DEBILIDAD PERMITIDA

Perfeccionismo

DEBILIDAD NO PERMITIDA

Obsesivo hasta el agotamiento. Tiende a preocuparse excesivamente. Reacio a delegar

DE ACCIÓN

Impulsor

Implementador

Finalizador

SOCIALES

Coordinador

Cohesionador

Investigador de recursos

MENTALES

Cerebro

Monitor evaluador

Especialista

TIPOS DE ROLES

CÓMO ES

Maduro, seguro de si mismo, aclara las metas, promueve la toma de decisiones, delega bien



sky4.0

DEBILIDAD PERMITIDA

Tendencia a la pereza si encuentra a otro que haga el trabajo

DEBILIDAD NO PERMITIDA

Asumir todo el mérito del esfuerzo del equipo. Puede ser manipulador

DE ACCIÓN

Impulsor

Implementador

Finalizador

SOCIALES

Coordinador

Cohesionador

Investigador de recursos

MENTALES

Cerebro

Monitor evaluador

Especialista

TIPOS DE ROLES

CÓMO ES

Cooperador, apacible,
perceptivo y diplomático.
Escucha y evita los
enfrentamientos



sky4.0

DEBILIDAD PERMITIDA

Indecisión en momentos
importantes

DEBILIDAD NO PERMITIDA

Evitar situaciones que lo pueden
someter a presión. Fácilmente
influyente

DE ACCIÓN

Impulsor

Implementador

Finalizador

SOCIALES

Coordinador

Cohesionador

Investigador de recursos

MENTALES

Cerebro

Monitor evaluador

Especialista

TIPOS DE ROLES

CÓMO ES

Extrovertido, entusiasta, comunicativo, busca nuevas oportunidades, desarrolla contactos



sky4.0

DEBILIDAD PERMITIDA

Pierde interés una vez el entusiasmo inicial ha desaparecido

DEBILIDAD NO PERMITIDA

Defrauda la confianza por descuidar el seguimiento.
Demasiado optimismo

DE ACCIÓN

Impulsor

Implementador

Finalizador

SOCIALES

Coordinador

Cohesionador

Investigador de recursos

MENTALES

Cerebro

Monitor evaluador

Especialista

TIPOS DE ROLES

CÓMO ES

Creativo, imaginativo, poco ortodoxo, resuelve problemas difíciles



sky4.0

DEBILIDAD PERMITIDA

Demasiado interesado en las ideas, deja de lado los aspectos prácticos

DEBILIDAD NO PERMITIDA

Fuerte sentido de la propiedad de una idea cuando cooperar es la mejor alternativa. Ignora los detalles, tiene dificultades para comunicarse eficazmente

DE ACCIÓN

Impulsor

Implementador

Finalizador

SOCIALES

Coordinador

Cohesionador

Investigador de recursos

MENTALES

Cerebro

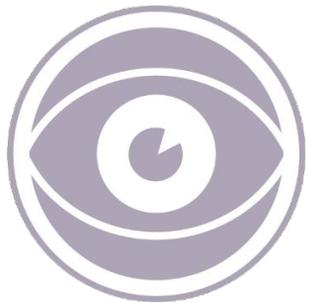
Monitor evaluador

Especialista

TIPOS DE ROLES

CÓMO ES

Serio, perspicaz, estratega, percibe todas las opciones, juzga con exactitud



sky4.0

DEBILIDAD PERMITIDA

Escepticismo con lógica

DEBILIDAD NO PERMITIDA

Cinismo sin lógica. Carece de iniciativa y habilidad para inspirar a otros. Demasiado crítico

DE ACCIÓN

Impulsor

Implementador

Finalizador

SOCIALES

Coordinador

Cohesionador

Investigador de recursos

MENTALES

Cerebro

Monitor evaluador

Especialista

TIPOS DE ROLES

CÓMO ES

Sólo le interesa una cosa a un tiempo, cumplidor del deber. Aporta conocimientos técnicos



sky4.0

DEBILIDAD PERMITIDA

Adquirir conocimientos por interés propio

DEBILIDAD NO PERMITIDA

Ignorar los factores de fuera de su área. Se explaya en tecnicismos

DE ACCIÓN

Impulsor

Implementador

Finalizador

SOCIALES

Coordinador

Cohesionador

Investigador de recursos

MENTALES

Cerebro

Monitor evaluador

Especialista

TIPOS DE ROLES

OTROS ROLES DE LA SABIDURÍA POPULAR

- Obstructor: se opone sistemáticamente a todo
- Fatuo: intenta atraer la atención de todos
- Dominante: intenta controlarlo todo
- Evasivo: mantiene siempre las distancias
- Aquiescente: dice a todo que si
- Político: nunca se "moja"
- Crítico: nada le parece bien, pero nunca aporta soluciones
- Bocazas: nunca está callado
- Listillo: lo sabe todo
- Rémora: se cuelga del trabajo de los otros
- Cuadriculado

TRABAJO EN EQUIPO

A medida que el proyecto progresa, se requieren diferentes roles de equipo

ETAPAS CLAVES PARA EL ÉXITO

Objetivos



Ideas



Planes



Contactos



Organización



Ejecución





□ **DIMENSIONES QUE ENGLOBAN LAS COMPETENCIAS DENOMINADAS SOFT SKILLS**

- Cooperación
- Asesoramiento y guía
- Negociación

COMPETENCIAS DE TRABAJO EN EQUIPO

Las dimensiones que más efectividad muestran en la medición e implantación de la competencia de trabajo en equipo son:



COOPERACIÓN

Esta dimensión conlleva la capacidad para adaptarse a la manera de ser de los otros, de tener capacidad para cambiar teniendo en cuenta los intereses y las maneras de ser de los miembros del grupo. Supone también elementos emocionales importantes: Inteligencia Emocional interpersonal, autoestima que le permite comprender los sentimientos e intereses de los otros componentes del equipo. Sabe captar el tipo de ayuda que necesitan y las tiene en cuenta



ASESORAMIENTO Y GUÍA

Esta dimensión encierra la capacidad para influenciar a los otros componentes del grupo pero desde el asesoramiento, el consejo y la ayuda apropiada. Integra la capacidad para definir metas, planificar y coordinar



NEGOCIACIÓN

Es la capacidad para captar la lógica en la que los otros componentes funcionan y encontrar estrategias para resolver conflictos o asociar a personas al objetivo. Tiene un componente de comunicación y de capacidad a tomar en cuenta el interés de las otras personas



PROBLEMAS A TENER EN CUENTA

- No todos aprenden los mismos elementos del tema trabajado, sobre todo si las tareas del equipo hacen referencia a diferentes componentes muy específicos del tema
- Algunos alumnos prefieren trabajar y ser evaluados de manera independiente
- Hay un alto nivel de riesgo, ya que el factor de incertidumbre es más alto que en otros tipos de clases
- Los alumnos pueden sentirse solos y frustrados si no reciben el apoyo adecuado
- Algunos alumnos NO trabajan de acuerdo a su capacidad
- Las notas individuales pueden verse afectadas por la nota media del grupo
- Algunos alumnos pueden intentar dominar a los otros del grupo y eso puede interferir en las tareas planificadas
- La dinámica interna del equipo puede bloquear el trabajo y los objetivos a alcanzar

❑ MI PAPEL COMO DOCENTE

- Conductas claves para el desarrollo de la competencia
- Conductas claves para el Desarrollo grupal
- Trabajo en equipo como base



CONDUCTAS CLAVE PARA EL DESARROLLO DE LA COMPETENCIA

AFECTO, ESTIMA Y SEGURIDAD

El EQUIPO debe proporcionar a cada alumno y alumna sentimientos de seguridad, apoyo y reconocimiento de su valía

METAS GRUPALES Y COMPARTIDAS

- **Normas, cohesión grupal:** lo que le da cohesión a un grupo, sentido de cooperación y deseo de trabajo conjunto, es la existencia de una serie de normas conocidas, pactadas y aceptadas
- **Comunicación e interacción:** la comunicación e interacción dentro del grupo es un componente básico para el desarrollo de un sentido de vinculación a un grupo. A veces éste no se produce por falta de un procedimiento de comunicación adecuado en el grupo

CONDUCTAS CLAVE PARA EL DESARROLLO DE LA COMPETENCIA

ROLES ASUMIDOS Y DESEADOS

Hay conflicto de intereses, falta de disposición para la escucha, acusaciones, falta de acuerdos; persisten actitudes individualistas y no es posible centrarse en una tarea común; indecisión ante la disparidad de intereses; representantes grupales sin prestigio en el grupo

NORMAS, COHESIÓN GRUPAL

Existencia de unos códigos y normas explícitos e implícitos que regulan el funcionamiento del grupo

CONDUCTAS CLAVE PARA EL DESARROLLO GRUPAL

COMUNICACIÓN E INTERACCIÓN

Existencia de niveles mínimos de relación entre todos los miembros del grupo y entre los diferentes subgrupos que suelen existir dentro una clase

PERTENENCIA

Manifestaciones de orgullo y satisfacción por pertenecer a un grupo clase determinado



CONDUCTAS CLAVE PARA EL DESARROLLO GRUPAL

- No intervenir de manera magistral
- Estar presente para facilitar el proceso de aprendizaje seguirás siendo el que guíe a los alumn@s en la construcción de su aprendizaje
- Promoverás que tus explicaciones se realicen a partir de las preguntas o dudas de los alumn@s



TRABAJO EN EQUIPO COMO BASE

- Establece reglas básicas del trabajo en equipo. Objetivo: Asumir RESPONSABILIDAD.
- Contrato de Aprendizaje en Grupo. Mencionando normas, procedimientos, y castigos relativos al trabajo
- Orientación a los estudiantes sobre el concepto de TE



❑ LA IMPORTANCIA DE LAS DINÁMICAS PARA EL APRENDIZAJE DE LAS SOFT SKILLS

- Dinámicas para grupos
- Propósito de la dinámica para grupos
- Sugerencias para construir estrategias didácticas
- Algunas dinámicas



DINÁMICAS PARA GRUPOS

CONCEPTO

Las Dinámicas para Grupos son un método de enseñanza basado en actividades estructuradas, con propósito y forma variables, en las que los alumnos aprenden en un ambiente de alegría y diversión. Se fundamenta en la formación por la experiencia vivencial

COOPERACIÓN



NEGOCIACIÓN



ASESORAMIENTO Y GUÍA

COMO CONDUCCIR LAS DINÁMICAS

FINALIDAD DE LAS DINÁMICAS

- Desarrollar el sentimiento de nosotros
- Enseñar a pensar activamente
- Enseñar a escuchar de modo comprensivo
- Desarrollar capacidades de cooperación, intercambio, responsabilidad, autonomía, creatividad
- Vencer temores e inhibiciones, superar tensiones y crear sentimientos de seguridad
- Crear una actitud positiva ante los problemas de las relaciones humanas, favorables a la adaptación social del individuo

¿DÓNDE LO PODEMOS ENMARCAR DENTRO DE LAS CORRIENTES PEDAGÓGICAS?

APRENDIZAJE COOPERATIVO

- **Colaborar:** contribuir con algo, ayudar a otros al logro de un fin
- **Cooperar:** obrar conjuntamente con otro par un mismo fin



PROPÓSITO DE LA DINÁMICA PARA GRUPOS

- Apoyar a los profesores a que mejoren la calidad de sus procesos dirigidos a lograr un aprendizaje significativo
- Provoca estados emocionales positivos y un dinamismo que ayuda a desarrollar en el alumno un estado físico y mental más adecuado para el aprendizaje

Estimula la sociabilidad y la creatividad

PROPÓSITO DE LA DINÁMICA PARA GRUPOS

PARA QUE EXISTA APRENDIZAJE ES NECESARIO

- Que la conducta sea expuesta. ANALISIS ¿Cómo hemos hecho?
- Retroalimentación. ANALISIS ¿cómo debemos hacer?
- Entorno positivo. EMOCIONAL Y FISICO
- Los conocimientos como un mapa. LIGAR EL CONOCIMIENTO AL APRENDIZAJE
- Experimentación y práctica
- Aprender a aprender

PROPÓSITO DE LA DINÁMICA PARA GRUPOS

CRITERIOS A SEGUIR

- El objetivo de aprendizaje
- El tiempo de duración
- El tipo de instalaciones requeridas
- El tipo de materiales requeridos

Observar las dinámicas cuando se están desarrollando y, de ser posible, vivenciarlas. De no ser posible, imaginar su desarrollo con todo detalle

Si ninguna dinámica satisface tus necesidades

Modificar una dinámica ya existente

Diseñar una nueva

SUGERENCIAS PARA CONSTRUIR ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

- 1) Tenga bien clara la intención o el propósito
- 2) Plantee solo una intención por estrategia
- 3) Reflexione sobre el contenido de enseñanza que aprenderá el alumno con esta estrategia:
 - ¿Qué información?
 - ¿Qué habilidades y de qué tipo?
 - ¿Qué actitudes y valores?
- 4) Piense como debe aprender el alumno ese contenido de manera activa, vivencial y cooperativamente:
 - Individualmente
 - Con otros
 - Individualmente y con otros
- 5) Desglose en secciones o pasos la actividad y comunicación de los alumnos para aprender ese contenido:
 - Cuanto más detallado mejor
- 6) Analice los recursos y las condiciones necesarias:
 - Cuanto menos, mejor
- 7) Calcule el tiempo aproximado:
 - Según la edad de los alumnos será el doble o el triple del que hayamos empleado
- 8) Bautícela (póngala un nombre atractivo)
- 9) Pruébela observando las reacciones de sus alumnos.
- 10) Reflexione y escriba sobre procesos y resultado. Perfecciónela continuamente

ALGUNAS DINÁMICAS

DINÁMICAS

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grupo

Estudio de casos

Metaplan

Phillips 6/6

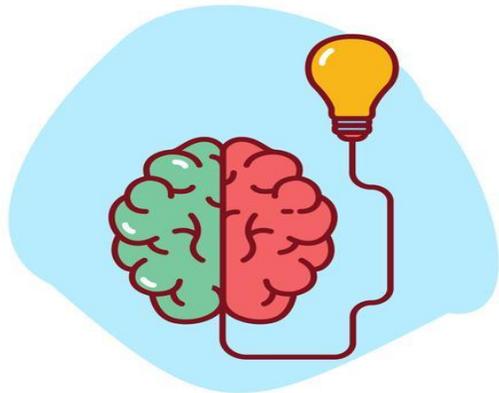
Discusión dirigida

Collages

ALGUNAS DINÁMICAS

USARLA CUANDO

- Si necesita activar la participación del grupo
- Si desea propiciar un ambiente de confianza
- Si busca cantidad y no calidad.
- Se fomenta la COOPERACIÓN.
- Fomenta el respeto y apertura hacia los demás



CUÁNTO USARLA

- Dependiendo del tema, aprox. 5 minutos
- Proporciona resultados rápidos

sky4.0

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grupo

Estudio de casos

Metaplan

Phillips 6/6

Discusión dirigida

Collages

ALGUNAS DINÁMICAS

CÓMO USARLA

Preparación: Contar la pregunta al grupo

Realización: Anotar todas las opiniones

Evaluación: Señalar las opiniones mas importantes

CUIDADO CON

- No llamar la atención sobre ideas importantes que aparecieron
- Ridiculizar las ideas que hayan sido expresadas
- No anotar todas las respuestas
- Dar tiempos demasiados largos

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grupo

Estudio de casos

Metaplan

Phillips 6/6

Discusión dirigida

Collages

ALGUNAS DINÁMICAS

CONSISTE EN

- Interpretación teatral de un problema o situación
- Actuación informal de los miembros del grupo

USARLA CUANDO

- Indagar sobre un problema con mayor profundidad
- Ensayar soluciones hipotéticas a problemas reales
- Proporcionar una oportunidad de práctica de la realidad
- Reafirmar conocimientos
- Válido para cualquiera DIMENSIÓN, pero preferentemente NEGOCIACIÓN y ASESORAMIENTO

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grupo

Estudio de casos

Metaplan

Phillips 6/6

Discusión dirigida

Collages



ALGUNAS DINÁMICAS

CÓMO USARLA

Definir claramente el problema y el objetivo de la dramatización

Pedir voluntarios para la interpretación

Dejar que los intérpretes desarrollen su papel libremente (o bien darles el guion)

Señalar tiempo de representación (15, 20 minutos)

Al término de la dramatización, propiciar la discusión grupal sobre aspectos fundamentales que se evidenciaron en la representación

sky4.0

CUIDADO CON

- Forzar a los participantes a representar un papel
- No advertir que se trata de una representación, no de la realidad de las personas que representan
- Propiciar ataques y ridiculizaciones entre miembros del grupo
- Analizar aspectos no correspondientes al tema de experimentación

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grupo

Estudio de casos

Metaplan

Phillips 6/6

Discusión dirigida

Collages

ALGUNAS DINÁMICAS

CONSISTE EN

Intercambio de opiniones entre los integrantes del mismo, para el desarrollo de una tarea

USARLA CUANDO

- Se quiera motivar a los participantes
- Se desee desarrollar el espíritu de colaboración
- Se quiera propiciar la participación de todos

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grupo

Estudio de casos

Metaplan

Phillips 6/6

Discusión dirigida

Collages



ALGUNAS DINÁMICAS

CÓMO USARLA

Dividir al colectivo de participantes en grupos de 3 a 5 personas

Nombrar un portavoz que anote las conclusiones y al final lo exponga (opcional)

Nombrar un moderador que otorgue el derecho a la palabra (opcional)

Señalar tiempo y tema de discusión

Dar oportunidad de que cada grupo exponga sus conclusiones

CUIDADO CON

- No aclarar el trabajo suficientemente
- No facilitar previamente la información para la resolución del trabajo
- No dar oportunidad para que cada grupo exponga sus resultados

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grupo

Estudio de casos

Metaplan

Phillips 6/6

Discusión dirigida

Collages

ALGUNAS DINÁMICAS

CONSISTE EN

- La descripción de un problema o situación acorde con los propósitos de la enseñanza
- Puede revestir las modalidades de caso real y simulacro

USARLA CUANDO

- Se quieran analizar problemas, introducir una técnica de solución
- Se quiera practicar o desarrollar habilidad para resolver problemas o tomar decisiones
- No se pueda contar con experiencia directa para el aprendizaje
- Se desee dar oportunidad de aplicar la teoría a la práctica

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grupo

Estudio de casos

Metaplan

Phillips 6/6

Discusión dirigida

Collages



ALGUNAS DINÁMICAS

CÓMO USARLA

Delimitar claramente objetivos a lograr

Preparar la documentación del caso

Dividir al colectivo en grupos para trabajar en la solución

Combinada con otras técnicas de trabajos en grupos (Brainstorming - Rol-plays)

sky4.0

CUIDADO CON

- Escoger casos banales que dispersen al grupo
- No contar con material suficiente para el estudio del caso
- No dar claramente las instrucciones de los que se pretende lograr
- Estudiar casos muy largos en períodos de tiempo reducidos

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grupo

Estudio de casos

Metaplan

Phillips 6/6

Discusión dirigida

Collages

ALGUNAS DINÁMICAS

VENTAJAS

- Fomenta el aprendizaje en la toma de decisiones
- Fomenta la capacidad de análisis
- Favorece el debate y mejora la comunicación entre el
- Fomenta **NEGOCIACIÓN, COLABORACIÓN**

DESVENTAJAS

- Dificultad para llegar a un consenso sobre las conclusiones
- Carecer de información para el análisis
- Difícil aplicar en grupos grandes

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grupo

Estudio de casos

Metaplan

Phillips 6/6

Discusión dirigida

Collages

ALGUNAS DINÁMICAS

CONSISTE EN

Se utiliza para recoger ideas de todos los participantes

CÓMO USARLA

Definir una pregunta concreta

Cada participante anota una idea o respuesta a la pregunta, en una tarjeta

Se recogen y se fijan en el panel, sin establecer debate

Las ideas se agrupan por su coincidencia u homogeneidad, según el grupo

Se establece prioridad en los problemas o soluciones propuestas

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grupo

Estudio de casos

Metaplan

Phillips 6/6

Discusión dirigida

Collages



ALGUNAS DINÁMICAS

VENTAJAS

- Fomenta la participación de todos por igual
- Disminuye barreras jerárquicas
- Permite expresar las ideas de todos sin monopolizar el uso de la palabra
- Facilita presentar muchas ideas

DESVENTAJAS

- Se limitan las respuestas de los participantes
- No se discuten los temas, simplemente se recogen y priorizan

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grupo

Estudio de casos

Metaplan

Phillips 6/6

Discusión dirigida

Collages

ALGUNAS DINÁMICAS

CONSISTE EN

Subgrupos de seis personas debate un tema durante seis minutos

CÓMO USARLA

Dividir al grupo en equipos de seis personas y nombrar portavoces

Definir el tema a tratar

Cada persona dispone de un minuto para expresarse

Cronometrar el tiempo e interrumpirla a los seis minutos exactos

Los portavoces informar al gran grupo de las conclusiones de su grupo y se sintetizan las aportaciones

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grupo

Estudio de casos

Metaplan

Phillips 6/6

Discusión dirigida

Collages



ALGUNAS DINÁMICAS

VENTAJAS

- Asegura la participación de todos los miembros
- Desarrolla la capacidad de síntesis y concentración
- Necesita poca preparación e incluso se puede improvisar
- Permite obtener opiniones en tiempo breve.
- FOMENTA COLABORACIÓN

DESVENTAJAS

- No se presta para discusión de los temas
- Puede producir rechazo en personas introvertidas
- Dificultad para sintetizar ideas en algunas personas

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grupo

Estudio de casos

Metaplan

Phillips 6/6

Discusión dirigida

Collages

ALGUNAS DINÁMICAS

CONSISTE EN

Debatir un tema de manera informal, con la ayuda de un guía

CÓMO USARLA

El responsable elige un tema que interese al grupo y define preguntas

Se expone el tema y las normas para el debate

Se recogen las respuestas razonadas del grupo

A continuación se hace un resumen global

No intervenir a favor de unas u otras opiniones

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grupo

Estudio de casos

Metaplan

Phillips 6/6

Discusión dirigida

Collages



ALGUNAS DINÁMICAS

VENTAJAS

- Fomenta la participación, intercambio y elaboración de ideas
- Permite conocer diferentes puntos de vista
- Fomenta actitudes de comprensión, aceptación y tolerancia

DESVENTAJAS

- No se puede aplicar en grupos grandes
- Requiere cierta preparación por parte del responsable

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grupo

Estudio de casos

Metaplan

Phillips 6/6

Discusión dirigida

Collages

ALGUNAS DINÁMICAS

CONSISTE EN

La libre asociación de ideas, al mezclar imágenes entre si, incluso objetos aparentemente inconexos

CÓMO USARLA

Formar equipos (4 o 5 personas)

Repártales de 5 a 10 revistas diversas a cada grupo

Pida que cada uno elija, recorten y den nombre a 5 imágenes (las más seductoras)

Llegados a este punto enuncie de forma clara el foco creativo de la sesión (Queremos ideas para una nueva lámpara)

Elabore 5 propuestas creativas del tipo:

- Una lámpara creativa es como (imagen 1) porque (argumentación 1)
- Una lámpara creativa es como (imagen 2) porque (argumentación 2)

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grupo

Estudio de casos

Metaplan

Phillips 6/6

Discusión dirigida

Collages





❑ **TYOLOGY OF GROUPS TO BE TRAINED**

- Tipos de grupos
- Grupos difíciles, ¿qué hacer?
- Conductas clave para el desarrollo grupal

TIPOS DE GRUPOS

TIPOS Ruidoso

Silencioso

Indiferente

Agresivo

Participativo

TIPOS DE GRUPOS

COMPORTAMIENTO

O

Murmuraciones y conversaciones en voz baja, provocan que el instructor y el resto de los compañeros se distraigan

TRATAMIENTO

El instructor debe estar muy atento a este tipo de interrupciones. Dirija la mirada a los participantes que conversan. Lanzarles alguna pregunta o pararse muy cerca de ellos. Si el ruido es generalizado quizá lo más conveniente sea cambiar a una técnica mucho más participativa o hacer un receso

Ruidoso

Silencioso

Indiferente

Agresivo

Participativo



TIPOS DE GRUPOS

COMPORTAMIENTO

O

Si el grupo muestra un total silencio, investigue las causas. Puede haber fallado el proceso de ruptura de la tensión, no existe confianza para participar o bien no les interesa suficientemente el tema



TRATAMIENTO

El uso de técnicas más participativas reforzará la integración. Investigar las causas; actúe

Ruidoso

Silencioso

Indiferente

Agresivo

Participativo

TIPOS DE GRUPOS

COMPORTAMIENTO

O

No les interesa el seminario ni sus contenidos. Los temas tratados fueron simples y son conocidos por el grupo. No hubo nada nuevo. Se tiene la certeza de estar perdiendo el tiempo



TRATAMIENTO

Previo al curso, investigue el nivel y experiencia de los participantes. Manifieste su disposición por incorporar temas de interés de los participantes con el contenido del curso. Cambie de técnica para motivar la participación. Maneje ejemplos adecuados a las necesidades de la empresa y puestos

Ruidoso

Silencioso

Indiferente

Agresivo

Participativo

TIPOS DE GRUPOS

COMPORTAMIENTO

O

La actitud autoritaria y prepotente del instructor, provoca una reacción agresiva y hostil del grupo hacia el mismo instructor y la sesión se convierte en una lucha de fuerzas que no conducen sino al fracaso del curso. Algunas veces se combina la agresión con la ironía y provoca la deserción de participantes



TRATAMIENTO

Actuar con sencillez, modestia y humildad, pues habrá que recordar que no es el poseedor total de la verdad y que también está aprendiendo con el grupo

Ruidoso

Silencioso

Indiferente

Agresivo

Participativo

TIPOS DE GRUPOS

COMPORTAMIENTO

O

Este es el grupo ideal que desearía el instructor para desarrollar un curso. Si se señala lo que realmente interesa al grupo, si se conocen sus motivaciones, si se utilizan las técnicas adecuadas y se evalúan constantemente, se garantiza el interés y participación de cada uno de los componentes del grupo

Ruidoso

Silencioso

Indiferente

Agresivo

Participativo

TRATAMIENTO

Aproveche al máximo la participación, manteniendo el interés de los asistentes



GRUPOS DIFÍCILES, ¿QUÉ HACER?

¿QUÉ HACER CUANDO SE PIERDE EL CONTROL DE LA SESIÓN?

- Pausa prolongada
- Dirigir la mirada en forma directa y prolongada
- Dirigir una pregunta al participante más influyente
- Introducir una variante en la metodología
- Llamar al orden con certeza, pero con tacto
- Hacer un receso

¿QUÉ HACER CUANDO LOS ASISTENTES SE SALEN DEL TEMA?

- Emplear preguntas directas
- Realizar un resumen y volver a centrar el tema
- Destacar el plan a seguir en el tiempo que resta para concluir el tema buscando la adhesión del grupo

GRUPOS DIFÍCILES, ¿QUÉ HACER?

¿QUÉ HACER CUANDO EL GRUPO NO HABLA?

- Estimular el intercambio de puntos de vista
- Introducir temas de interés actual relacionados
- Dirigir una pregunta abierta de carácter general
- Demostrar verdadero interés cuando surja alguna inquietud

¿QUÉ HACER CUANDO NO ACEPTAN LAS CONCLUSIONES DEL INSTRUCTOR?

- Guiar de nuevo la discusión proponiendo el mismo planteamiento pero con diferentes palabras

GRUPOS DIFÍCILES, ¿QUÉ HACER?

¿QUÉ HACER CUANDO ALGUIEN SE OPONE?

- Utilizar preguntas directas que comprometan al participante oponente a que fundamente su punto de vista y proponga alternativas de solución.
- Invitar al experto a que cuestione los puntos de vista de quien se opone

¿QUÉ HACER CUANDO ALGUIEN OBJETA HABITUALMENTE?

- Buscar cuales son las posibles razones que lo hacen actuar así. Hacer preguntas de sondeo de forma abierta, o bien en forma personal aprovechando los recesos. Si sus objeciones son dirigidas al grupo, rebotar su inconformidad al mismo grupo, dejando que este lo presione
- Usar preguntas de rebote, solicitándole que nos diga sus soluciones concretas a la problemática analizada
- Hacer más evidente sus argumentos, resaltándolos con otras palabras y luego seguir adelante (no engancharse)

CONDUCTAS CLAVE PARA EL DESARROLLO GRUPAL

¿QUÉ PUEDO HACER?

INTENTAR CONSTRUIR GRUPO

- Tener en cuenta la estructura informal de la clase
- Negociar con los alumnos ciertos aspectos de su aprendizaje: la metodología, los contenidos, la evaluación. Es muy importante que el grupo - clase asuma su propias metas de aprendizaje, así como las normas internas para el funcionamiento del aula
- Favorecer la interacción en las actividades escolares, atendiendo a la satisfacción de las necesidades, intereses personales, etc.
- Estimular la colaboración frente a la competición
- Fomentar cauces de participación en el centro y en el aula
- Favorecer de modo sistemático el trabajo cooperativo en las distintas áreas (distribución de tareas, trabajo en equipo, puesta en común)

CONDUCTAS CLAVE PARA EL DESARROLLO GRUPAL

¿Y SI SE TRATA DE UN ALUMNO/A CONCRETO?

Cuando observamos que es un alumno/a concreto el que ve mermado su aprendizaje por problemas respecto al grupo, lo primero:

- Es conocer su situación en el grupo y si esto confirma el problema, utilizar actividades grupales
- A partir de aquí trataremos de analizar cuál de los factores que definen la realidad de un grupo está más desajustado (comunicación, normas, roles, interacción, pertenencia)
- En función de este conocimiento el tutor debería articular una respuesta adecuada

❑ **EVALUATION METHODS TO MEASURE THE IMPACT**

- Evaluación del trabajo en equipo
- Sistemas de evaluación
- Conclusiones

A hand is holding a white sign with the text "THINK OUTSIDE THE BOX" written in blue, bold, uppercase letters. The sign is held in front of a dark, out-of-focus background, possibly a hand or a piece of equipment. The text is arranged in three lines: "THINK" on the first line, "OUTSIDE" on the second line, and "THE BOX" on the third line.

THINK
OUTSIDE
THE BOX

EVALUACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA

Para evaluar que todos los miembros del equipo dominen los contenidos trabajados (Aprendizaje)

- Reunir al equipo y al azar hacer una pregunta integradora a uno de los miembros del equipo, realizando la misma operación a otros 2 miembros más y si ninguno lo sabe el trabajo se les devuelve
- Aplicar pruebas individuales a todos los miembros en el momento de la finalización de la dinámica, que contenga 1 o 2 preguntas en las que sea necesario integrar las distintas partes de las que ha constado la dinámica, el trabajo o la actividad en sí
- Charla de confrontación. Alumno-profesor

EVALUACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA

Para evaluar la dinámica de trabajo en equipo (Observación)

- **Autoevaluación**
- **Coevaluación.** Los estudiantes se evalúan unos a otros, respecto a una serie de criterios especificados por los profesores
- **Autoevaluación del grupo al que pertenecen**
- **Guía de Observación.** El profesor establece una serie de criterios a observar respecto al trabajo grupal en el aula y elabora una ficha por grupo. En ella debe incluirse criterios traducidos en comportamientos observables de modo que la puntuación sea lo más objetivo posible

EVALUACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO

AUTOEVALUACIÓN

Nombre	
Número o identificación del grupo	
Título del trabajo	

Valora tu actuación en el trabajo, utilizando esta escala:
5=Siempre 4=A menudo 3=A veces 2=Pocas veces 1=Nunca

Estaba preparado para aportar al grupo	
Me dedicaba a la tarea	
Escuchaba a los demás	
Participaba en los diálogos	
Animaba a los demás a participar	
En general, creo que mi actuación en el grupo debería valorarse	

EVALUACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO

COEVALUACIÓN

	Necesita mejorar=1	Suficiente=2	Sobresaliente=3
El miembro del equipo...			
<i>Prepara</i>			
<i>Escucha</i>			
<i>Aporta</i>			
<i>Respeto a los demás</i>			
Demuestra las siguientes competencias...			
<i>Pensamiento crítico</i>			
<i>Resolución de problemas</i>			
<i>Comunicación</i>			
<i>Decisión</i>			
Subtotales			

TOTAL

EVALUACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO

EVALUACIÓN DEL GRUPO

1. En general, ¿con qué eficacia ha trabajado el grupo en esta tarea?

Insuficiente Suficiente Bien Notable

2. De los cinco miembros del grupo, ¿cuántos participaban activamente la mayor parte del tiempo?

Ninguno Uno Dos Tres Cuatro Cinco

3. De los cinco miembros del grupo, ¿cuántos estaban completamente preparados para la actividad?

Ninguno Uno Dos Tres Cuatro Cinco

4. Pon un ejemplo concreto de algo que hayas aprendido del grupo que probablemente no hubieras aprendido trabajando solo:

5. Pon un ejemplo concreto de algo que los demás miembros del grupo hayan aprendido de ti que probablemente no hubieran aprendido en otro caso:

6. Indica un cambio que podría hacer el grupo para mejorar su actuación:

EVALUACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO

OBSERVACIÓN DEL PROFESOR

ÁREAS	MIEMBROS DEL GRUPO								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Expresa ideas									
Emite sentimientos									
Se opone con ideas									
Choca personalmente									
Acepta ideas									
Aporta soluciones									
Intenta dirigir									
No interviene									
Recuerda objetivos									
Resume a otros									
Quiere imponerse									
Razona y escucha									
No escucha, no razona									
Es apoyado con frecuencia									
Desorienta el tema									

SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMAS

Autoinformes

Test de Juicio Situacional

Informe de los profesores

SISTEMAS DE EVALUACIÓN

- El método más conveniente y rentable, tradicionalmente utilizados en la evaluación de trabajo en equipo
- Depende de las capacidades de los estudiantes para el auto-conocimiento: los estudiantes deben tener la capacidad mental necesaria para evaluarse con precisión sus propios niveles de trabajo en equipo
- Ventaja sobre los informes de los profesores en que los estudiantes pueden considerar que sus conductas a través de todos los diferentes escenarios en los que están involucrados, mientras que los profesores sólo observan a los estudiantes en un escenario: el aula

Autoinformes

Test de Juicio Situacional

Informe de los profesores

SISTEMAS DE EVALUACIÓN

- Evalúa a los alumnos en situaciones concretas, normalmente en situaciones hipotéticas y difíciles y que incluyen la colaboración con otros como parte de un equipo
- Para cada situación se les da 5 posibles maneras de actuación y tendrán que elegir la más efectiva y la menos eficaz. (miden 8 escenarios, escala 1 muy inefectivo, 5 muy efectivo). Para cada ítem un grupo de 3 decidía que reacción era la más efectiva

Autoinformes

Test de Juicio Situacional

Informe de los profesores

SISTEMAS DE EVALUACIÓN

- Es el método más utilizado para evaluar el desempeño del estudiante y las habilidades en los centros. Sin embargo, este tipo de informes, suelen ser anuales. Este método es cualitativo y no está estandarizado, lo que hace difícil cuantificar los niveles de trabajo en equipo de los estudiantes
- Por otra parte, esos enfoques no permiten una comparación fiable entre los estudiantes con diferentes profesores. Por estas razones, se desarrolló una escala estándar para que los profesores midieran el trabajo en equipo, para cada ítem se daban diferentes descripciones del posible comportamiento de los estudiantes con respecto a la competencia trabajo en equipo
- Los profesores evaluaron el nivel de trabajo en equipo de cada alumno bajo una escala de 10 aspectos de comportamiento
- También un inventario de personalidad (conciencia, extroversión, amabilidad, estabilidad emocional y apertura)

Autoinformes

Test de Juicio Situacional

Informe de los profesores

CONCLUSIONES

Para que todos los miembros del equipo trabajen los contenidos

- Tareas o productos que pidamos deben tener un nivel de complejidad tal que requieran de la cooperación de los estudiantes
- El profesor debe diseñar y desarrollar actividades que garanticen en primer término la responsabilidad individual

Para evaluar que todos los miembros del equipo trabajan

sky4.0

ESTRATEGIAS



CONCLUSIONES

- El trabajo en equipo es un medio y no un fin en si mismo
- No olvides trabajar las 3 dimensiones que lo engloban: cooperación, negociación, asesoramiento
- Diseña actividades de grupo que fomenten el trabajo en grupo, y combínalas SIEMPRE OBTENDRÁS MAS BENEFICIO
- Utiliza aquellas actividades con las que te sientas MEJOR
- Procura repartir tareas en función de su RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL
- Actividades más individuales, MEJOR FUERA DEL AULA
- Asume tu PAPEL de OBSERVADOR !Aléjate!
- Diseña la hoja de observación en función de la dimensión a observar
- El trabajo en grupo es una ACCIÓN, el trabajo en equipo es una ACTITUD

END OF THE GUIDELINES



sky4.0