

GUIAS PARA LA IMPLANTACION DE CV

Educacion

sky4.0

❑ COMUNICACIÓN EN LA CLASE

- Concepto
- Características
- Obstáculos
- Claves



LA COMUNICACIÓN

*“La comunicación es un proceso básico para la **supervivencia** de cualquier organismo. Todos los seres en su aspecto biológico y social, dependen de los procesos de intercambio de información intercambios no se producen de una manera fortuita sino que están regulados por **ciertas leyes**”*

sky4.0



LEYES DE LA COMUNICACIÓN

- No es posible la no-comunicación
- Lo verdadero no es lo que dice A sino lo que entiende B
- Cuando B *interpreta mal un mensaje* de A, el culpable es siempre A.

LA RESPONSABILIDAD
DE LA
COMUNICACIÓN
CORRECTA ES DEL
EMISOR

PREMISAS DE LA COMUNICACIÓN

- Es un proceso bidireccional
- No es un hecho intermitente, sino que es algo continuo como respirar
- No solo comunicamos con el lenguaje verbal, sino también con el lenguaje del cuerpo
- Debe existir sincronía entre comunicación verbal y no verbal

¿QUÉ ES LA COMUNICACIÓN?

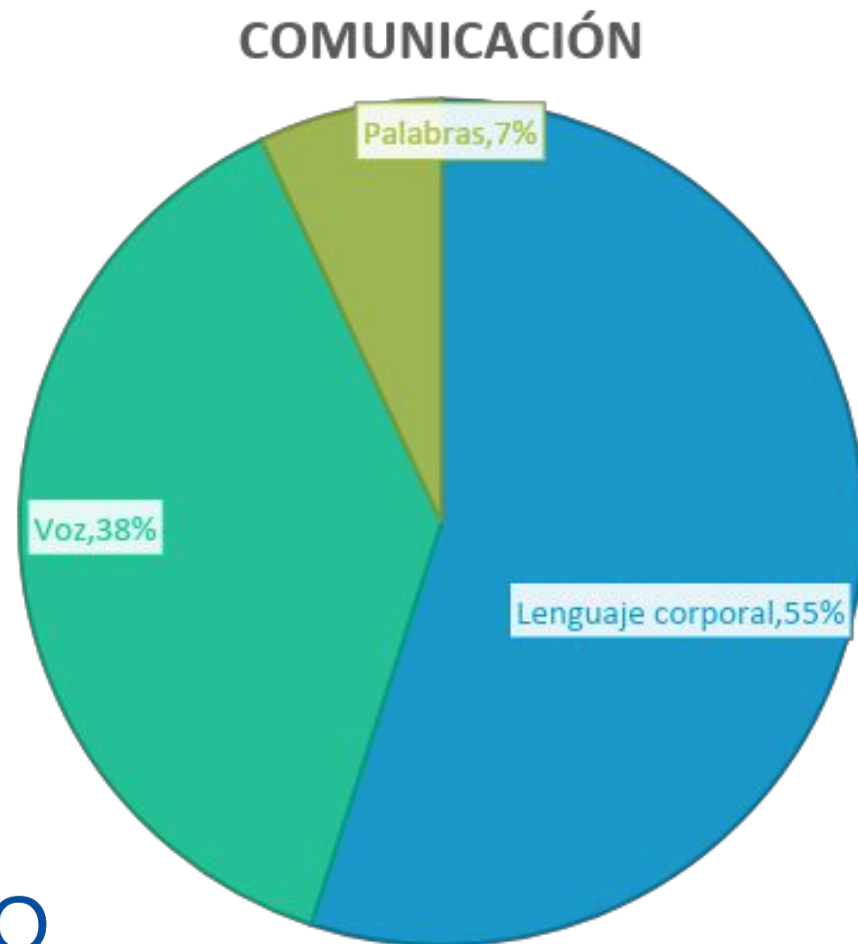
Es el proceso a través del cual un determinado mensaje es comprendido por alguien distinto del que lo emite



sky4.0

El resultado de la comunicación no es lo que dice el emisor, sino lo que entiende el receptor

¿QUÉ CAUSA MÁS IMPACTO EN LA COMUNICACIÓN?



La información es el mensaje, el contenido de cualquier tipo de información

“Sin una información eficaz, difícilmente se puede llegar a alcanzar un clima de integración y cooperación”

CARACTERÍSTICAS DE LA INFORMACIÓN

Veraz

Clara

Controlada

Sincera

Regular

Oportuna

Completa

Precisa

Objetiva

Puntual

Leal

Honrada

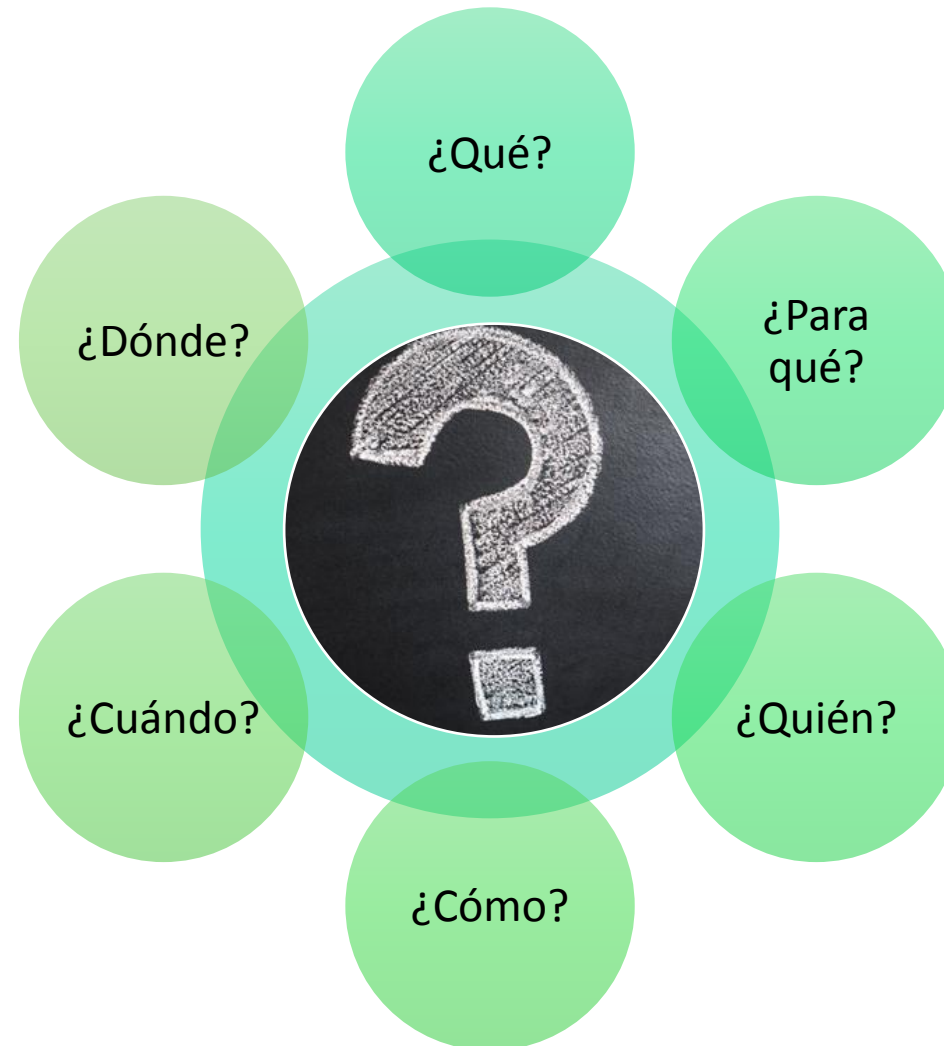
OBSTÁCULOS PARA TRANSMITIR LA INFORMACIÓN

- Organizaciones con muchos niveles jerárquicos
- Posibles conflictos de lealtad
- Inexistencia de cauces formales de la información
- No obedecer a la estrategia de la empresa
- La tentación de decir al jefe lo que sabemos le gusta oír

sky4.0



LAS 6 PREGUNTAS CLAVE DE LA INFORMACIÓN



CLAVES DE LA COMUNICACIÓN

CLAVES

Simpatizar

Animar

Preguntar

Confirmar

Informar

Escuchar

CLAVES DE LA COMUNICACIÓN

CONSISTE EN

Establecer un vínculo con el interlocutor con el objetivo de que la comunicación sea más eficaz

MÉTODOS

- Usar el contacto visual
- Adaptarse
- Establecer un vínculo

Simpatizar

Animar

Preguntar

Confirmar

Informar

Escuchar



CLAVES DE LA COMUNICACIÓN

CONSISTE EN

Mantener la atención del interlocutor e incitar a que participe en la conversación

MÉTODOS

- Reforzar, manifestando interés
- Mostrar empatía
- Aceptar, indicando que hemos recibido la información

Simpatizar

Animar

Preguntar

Confirmar

Informar

Escuchar



CLAVES DE LA COMUNICACIÓN

CERRADAS

Se contestan con pocas palabras

Simpatizar

Animar

ABIERTAS

Obligan al cliente a elaborar una respuesta más detallada

Preguntar

Confirmar

DE ALTO RENDIMIENTO

Obligan al cliente a pensar la respuesta, y permiten obtener información de alta calidad

Informar

Escuchar



CLAVES DE LA COMUNICACIÓN

CONSISTE EN

Lograr que el progreso de la entrevista, reunión, etc. sea explícito



MÉTODOS

- Resumir, repitiendo esquemáticamente lo que el receptor ha dicho
- Verificar que el cliente está de acuerdo

Simpatizar

Animar

Preguntar

Confirmar

Informar

Escuchar

CLAVES DE LA COMUNICACIÓN

PAUTAS

- Tener una visión global de la información
- Transmitir la información de forma clara, concisa y concreta
- Seguir un orden lógico
- Comprobar cada etapa antes de pasar a la siguiente
- Adaptar el lenguaje al interlocutor
- Promover la comunicación bidireccional
- Utilizar ejemplos

Simpatizar

Animar

Preguntar

Confirmar

Informar

Escuchar



CLAVES DE LA COMUNICACIÓN

REGLAS	EL QUE ESCUCHA MAL	EL QUE ESCUCHA BIEN
Encontrar áreas de interés	Se desentiende ante temas aburridos	Busca oportunidades, se pregunta ¿qué significa esto para mi?
Evaluar el contenido	Se desentiende si la forma de expresión es suficiente	Evalúa el contenido y deja pasar errores de expresión
Dominar los sentimientos	Tiende a discutir	No juzga hasta no haber comprendido perfectamente
Escuchar ideas	Escuchar datos	Escucha lo esencial
Tomar notas	Toma demasiadas notas	Toma pocas notas
Escuchar activamente	No se esfuerza. Finge atención	Se esfuerza, muestra actividad en toda la conversación
Evitar distracciones	Se distrae con facilidad	Sabe concentrarse
Ejercitar la mente	Se desentiende de los temas difíciles, sólo atiende los temas ligeros	Toma los temas complicados como un ejercicio intelectual
Mantener la mente abierta	Reacciona ante palabras de carga emotiva	Interpreta las palabras objetivamente
Aprovechar la diferencia entre la velocidad del pensamiento y la de la expresión oral	Elucubran ante las personas que hablan despacio	Se anticipa, resume mentalmente, sopesa, prueba, escucha entre líneas

Simpatizar

Animar

Preguntar

Confirmar

Informar

Escuchar

CLAVES DE LA COMUNICACIÓN

CONCLUSIONES

1. Adopte una actitud positiva
2. No evalúe
3. No se anticipe
4. Demuestre interés
5. Tome notas durante las entrevistas
6. Deje hablar
7. Escuche de forma activa
8. Verifique, compruebe lo que le dicen sus interlocutores
9. Comparta la responsabilidad de la comunicación
10. Abandone las emociones



COMUNICACIÓN CON EL GRUPO

EFECTO PIGMALIÓN

Rosenthal (Harvard EEUU) Colegio de EGB

Las expectativas del profesor se transmiten a los alumnos



COMUNICACIÓN CON EL GRUPO

LENGUAJE ADECUADO

- Conectar con el lenguaje del alumnado
- No suponer su conocimiento
- En caso de duda, preguntar



CONCLUSIÓN

SI EL FORMADOR NO TIENE UNA ACTITUD POSITIVA FRENTE A LOS PARTICIPANTES, EN LO MÁS ÍNTIMO DE SU ALMA, HABRÁ FRACASADO COMO FORMADOR (INCLUSO ANTES DE HABER ABIERTO LA BOCA)

❑ **MOTIVATION IN THE STUDENTS**

- Concepts about motivation
- Aspects that favor learning
- Aspects that hinder learning

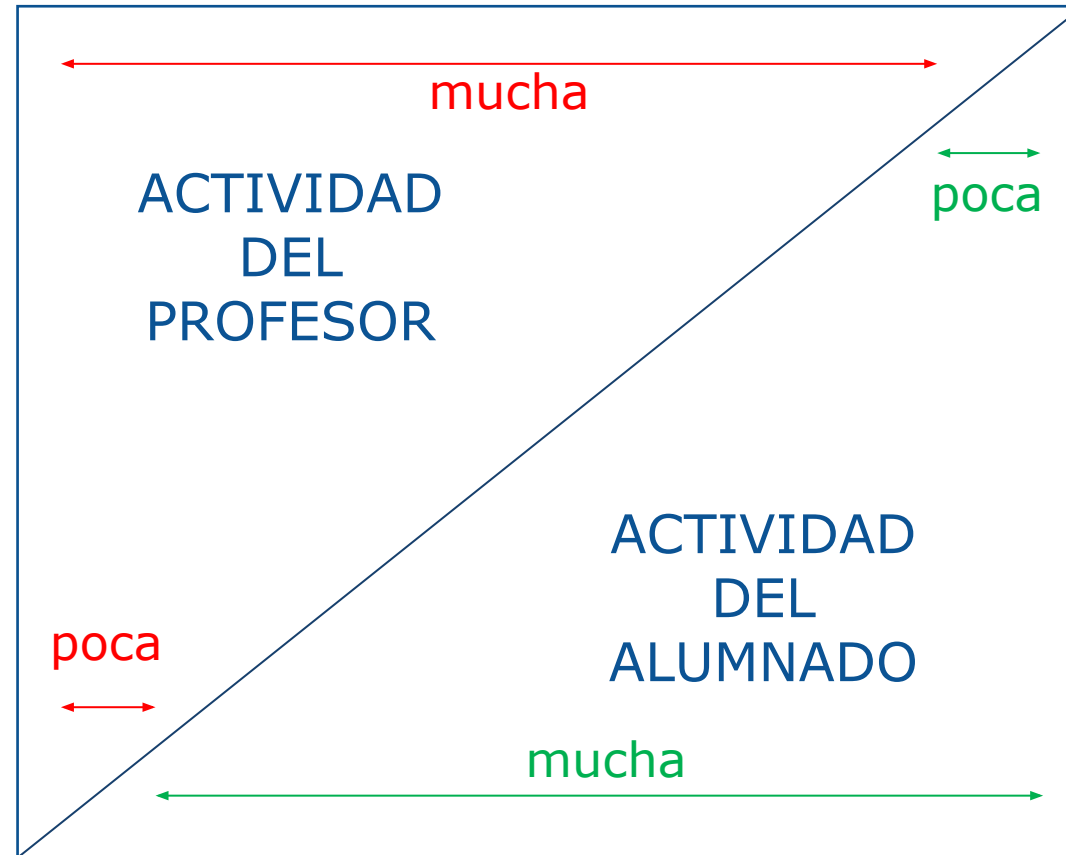


ENSEÑANZA ACTIVA

ENSEÑANZA
TRADICIONAL



ENSEÑANZA
ACTIVA



MÉTODOS DE APRENDIZAJE

MÉTODOS

Condicionamiento
clásico

Condicionamiento
operativo

Aprendizaje por
razonamiento

MÉTODOS DE APRENDIZAJE

Aprendizaje en función de reflejos condicionados (reflejo asociado a consición)

Paulov experimentó con perros

CONSECUENCIAS EN LA FORMACIÓN

- Asociación profesor con materia impartida

Condicionamiento clásico

Condicionamiento operativo

Aprendizaje por razonamiento



MÉTODOS DE APRENDIZAJE

Método de ensayo error

Skinner experimentó con palomas



CONSECUENCIAS EN LA FORMACIÓN

- Éxito de un alumno
- Elogio inmediato = Refuerzo
- Vivencia de éxito
- Motivación positiva
- Fija el conocimiento adquirido

Condicionamiento clásico

Condicionamiento operativo

Aprendizaje por razonamiento

MÉTODOS DE APRENDIZAJE

W. Kohler experimentó con chimpancés

CONSECUENCIAS EN LA FORMACIÓN

- Desaparece la fase de ensayo. Lo que se ha aprendido, sigue estando latente
- No es necesario ejercitarse y memorizar durante mucho tiempo
- La nueva ciencia se adquiere más pronto, se retiene mejor y se aplica más fácilmente a situaciones similares

Condicionamiento clásico

Condicionamiento operativo

Aprendizaje por razonamiento



MÉTODOS DE APRENDIZAJE

CONCLUSIONES

Cada materia deberá ser presentada de forma que aparezca claro el concepto en un contexto más amplio

Es decir, se debe entender el por qué de las cosas

LA PARTICIPACIÓN

FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN

- Buen ambiente de grupo
- Actitud abierta. No sentar cátedra
- Preguntas abiertas
- Trabajos en grupo
- Refuerzo a la participación



EL REFUERZO

FORMACIÓN COMO EXPERIENCIA DE ÉXITO

Cada información que recibamos, está asociada a emociones. SI el aprendizaje se asocia a emociones desagradables se retiene muy poco

Principio del placer

TODO PROFESOR DEBE INTENTAR
QUE EL CURSO SEA LO MÁS
ATRACTIVO POSIBLE

EL REFUERZO

El alumno debe sentir vivencia de éxito, es decir, reforzado

UTILIZACIÓN DE LOS REFUERZOS

- **Frecuencia:** demasiados elogios son tan perjudiciales como demasiado pocos (de más a menos)
- **Refuerzo inmediato:** al buen resultado, sino, desaparece efecto/s negativo/s
- **Refuerzo negativo:** si se desea desaparecer un tipo de comportamiento no deseado, no se dará refuerzo

ABURRIMIENTO

No existen materias
aburridas

Solamente profesores
aburridos



DIVERSIÓN

¿CÓMO CONSEGUIRLO?

- Dinamismo (cambio de métodos didácticos)
- Trabajo en grupos
- Ejercicios prácticos
- Discusiones
- Role-playing
- Ejemplos o vivencias

sky4.0



CANSANCIO

¿CÓMO EVITARLO?

- Cambio frecuente de temas
- Inclusión de intervalos breves
- Cambio frecuente de métodos didácticos:
 - Pizarra
 - Discusiones grupo
 - Simulaciones
 - Estudio de casos
 - Ejemplos prácticos



PROGRAMACIÓN DE LOS CONTENIDOS

MALA PROGRAMACIÓN
DE LOS CONTENIDOS



PROGRAMAR AUNQUE SE
DOMINE LA MATERIA

- Planifique anticipadamente
- Programar no quita espontaneidad
- Programar exige dedicar tiempo

A background image showing several hands high-fiving in a celebratory gesture. The hands are in various positions, some in the foreground and some blurred in the background. The lighting is bright, and the overall tone is positive and energetic. The hands are of different skin tones, suggesting a diverse group of people. The background is dark, making the hands stand out.

❑ TEAM-BUILDING IN THE CLASSROOM

- Interpersonal level vs Group level vs Intergroup level
- Group Techniques
- Pedagogical objectives for the design of dynamics and group development when training soft skills
- Choosing the appropriate dynamics based on my objectives and my soft skill
- Groups Typology

INTERPERSONAL LEVEL VS GROUP LEVEL VS INTERGROUP LEVEL

La psicología Social trata de explicar y comprender los fenómenos de influencia social. Para ello, los investigadores están constantemente formulándose cuestiones o interrogantes sobre los múltiples aspectos de la conducta social de las personas. La relación de algunas de estas cuestiones ilustrará el complejo y variado campo de estudio de los psicólogos sociales.

¿Cómo nos formamos una impresión de las personas? ¿Por qué nos sentimos atraídos por algunos y no por otros individuos? ¿Por qué la gente tiene miedo? ¿Existen tipos distintos de miedos? ¿Cuál es el origen de la agresión? ¿Existen procedimientos para reducir las conductas agresivas y la violencia social? ¿A qué se deben los comportamientos altruistas? ¿De qué depende que una persona ayude a otra en una emergencia? ¿Por qué tendemos a formar grupos? ¿Existen líderes natos? ¿Qué tipos de liderazgo son más efectivos para el grupo? ¿Son más arriesgadas las decisiones de grupo que las individuales? ¿Qué efectos tiene la presencia de otros sobre la conducta? ¿Cuál es el origen de los prejuicios sociales? ¿Cómo reducir los prejuicios raciales, sexuales, etc.? ¿Por qué hay grupos marginados en la sociedad? ¿Qué causas determinan la aparición y difusión de rumores? ¿Cómo se comporta la gente en los desastres? ¿Por qué cunde el pánico? ¿Qué procedimientos de persuasión son más efectivos? ¿Es más efectiva la propaganda amenazante?.

INTERPERSONAL LEVEL VS GROUP LEVEL VS INTERGROUP LEVEL

ESTUDIO DE LA CONDUCTA SOCIAL

Nivel interpersonal: en el que estudiaremos algunos de los aspectos más interesantes de la interacción entre las personas: cómo percibimos a los demás, las relaciones positivas (atracción, amor), las relaciones negativas (agresión), las relaciones de ayuda (altruismo), etc.

Nivel grupal: en el cual analizaremos algunos de los fenómenos más relevantes en el seno de los grupos: cómo tienden a imponer a sus miembros un conjunto de normas (conformidad), cómo algunos miembros influyen en el resto del grupo (liderazgo), etc.

Nivel intergrupacional: en el que se tratará de las relaciones entre distintos grupos, viendo por ejemplo, cómo surgen y se mantienen los prejuicios de unos grupos en relación a otros (raciales, religiosos, sexuales, etc.), cómo se puede luchar contra tales prejuicios o cómo algunos se marginan de la sociedad (desviación social).

Nivel de multitudes: en el que se encuadran temas tales como la génesis y transmisión de los rumores, la conducta de las masas, el pánico, la conducta en los desastres, etc.

GROUP TECHNIQUES (DYNAMICS DESIGN)

La concepción tradicional de la educación tiene por objeto el perfeccionamiento del educando como ente individual y racional, no concibiendo la clase como un grupo.

Las tendencias pedagógicas actuales consideran al grupo como un medio específicamente educativo que tiene por objeto auxiliar al educando para que alcance su formación integral, pues se le considera como una totalidad personal, inteligente, inmersa en un medio social.

La educación actual tiende a utilizar cada vez más el grupo de clase como medio para alcanzar los objetivos, y emplea una disciplina nueva: la DINÁMICA DE GRUPOS, que estudia los grupos, su estructura, su desarrollo y sus metas.

El formador, con esta nueva disciplina auxiliar, utiliza la clase como medio educativo y aplica leyes y técnicas para alcanzar su actividad, conducir al alumno y obtener de él el máximo rendimiento.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS DEL TRABAJO EN GRUPO Y CRITERIOS PARA LA CONSTITUCIÓN DE LOS GRUPOS

EL TRABAJO EN GRUPO PRETENDE DESARROLLAR

- Aspectos complementarios de la inteligencia, al ofrecer la posibilidad de un pensamiento más reflexivo por contrastarse con los demás compañeros
- El pensamiento activo, creativo y personal, por exigir la participación del individuo y estar tan sujeto a la apremiante dirección del profesor
- La aptitud de trabajar en grupo para un fin común y, consecuentemente, los hábitos de intercambio, convivencia, cooperación, diálogo y sentimiento del "nosotros"
- El sentido de la responsabilidad individual para con el equipo de trabajo
- El espíritu de tolerancia y respeto mutuo por el contraste de opiniones
- El acercamiento del acto didáctico a la realidad de nuestra vida profesional

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS DEL TRABAJO EN GRUPO Y CRITERIOS PARA LA CONSTITUCIÓN DE LOS GRUPOS

Existen numerosos condicionantes que incidirán en la forma en que pueden constituirse los grupos de trabajo en una clase. A continuación se exponen algunos guiones de entre los que el profesor podrá escoger aquel o aquellos que considere más adecuados para lograr la mayor eficacia en la materia que se trate:

COHESIÓN INTERNA DEL GRUPO

- **Psicogrupos:** cuando predomina la afectividad; la simpatía instintiva entre los componentes
- **Sociogrupos:** cuando predominan los objetivos a conseguir; la eficacia en sus tareas

TIEMPO DE FUNCIONAMIENTO

- **Permanentes:** se forman a principios de curso, cuando ha transcurrido el tiempo prudencial para que se conozcan los alumnos de la clase. Se busca la estabilidad. Si la estructura efectiva se apodera del grupo y, como consecuencia, no se consiguen los objetivos y la eficacia deseada, se aconseja la reestructuración de los mismos
- **Transitorios:** se constituyen para realizar un determinado trabajo

NÚMERO DE COMPONENTES VARÍA EN FUNCIÓN

- De la técnica a emplear
- De la madurez de los individuos
- De la materia o actividad que se trate

FORMAS DE ASIGNAR Y REALIZAR LOS TRABAJOS EN GRUPO

Al igual que en la constitución de los grupos, existen diversas maneras de asignar los trabajos a realizar. La elección de una u otra dependerá en gran parte del tipo de alumnado y de la materia que se trate. Las principales formas son:

- El formador ofrece una lista de temas, a seleccionar por los equipos
- Los equipos sugieren los temas de trabajo
- El formador y los equipos, conjuntamente, eligen los temas de trabajo
- El formador presenta temas que deben ser realizados obligatoriamente y otros opcionales

ELECCIÓN DE LA TÉCNICA ADECUADA PARA EL TRABAJO EN GRUPO

La elección de la técnica adecuada en cada caso dependerá de los siguientes factores:

- De los objetivos que se persiguen. Deben elegirse con una finalidad clara y bien definida y seguir el procedimiento indicado en cada una de ellas
- De la madurez y entrenamiento del grupo, que condicionan el grado de complejidad de la técnica a utilizar
- Del número de alumnos de la clase: en las numerosas se elegirán las técnicas de mayor formalismo o las basadas en la subdivisión en grupos pequeños; en las menos numerosas (15 – 20 miembros), donde las relaciones son más próximas y amistosas, son aptas las técnicas informales y permisivas
- De las posibilidades del local, del tiempo y de los materiales auxiliares (pizarras, mesas, láminas...)
- De la edad y formación de los miembros
- De la capacidad, entrenamiento y experiencia del formador. Se debe comenzar por las más sencillas (“Phillips 66”) o más parecidas a la enseñanza tradicional (discusión dirigida, seminario)

ELECCIÓN DE LA TÉCNICA ADECUADA PARA EL TRABAJO EN GRUPO

Las técnicas de trabajo en grupo se clasifican de la siguiente forma:

INTERVIENE ACTIVAMENTE TODO EL GRUPO

- Discusión dirigida
- Debate
- Asamblea
- Torbellino de ideas
- Estudio de casos
- "Phillips 66"
- Diálogos simultáneos
- Foro
- Técnica del rumor
- Comisión
- Dramatización
- Seminario

INTERVIENEN EXPERTOS

- Simposio
- Mesa redonda
- Panel
- Coloquio
- Diálogo o debate público
- Entrevista o consulta pública
- Entrevista Colectiva

TIPOLOGÍAS DE GRUPOS

En un grupo formado con cualquier motivo, y especialmente en los grupos que reciben seminarios o que asisten a una formación en SOFT SKILLS, podemos encontrar comportamientos típicos que vamos a catalogar en diferentes papeles o tipos.

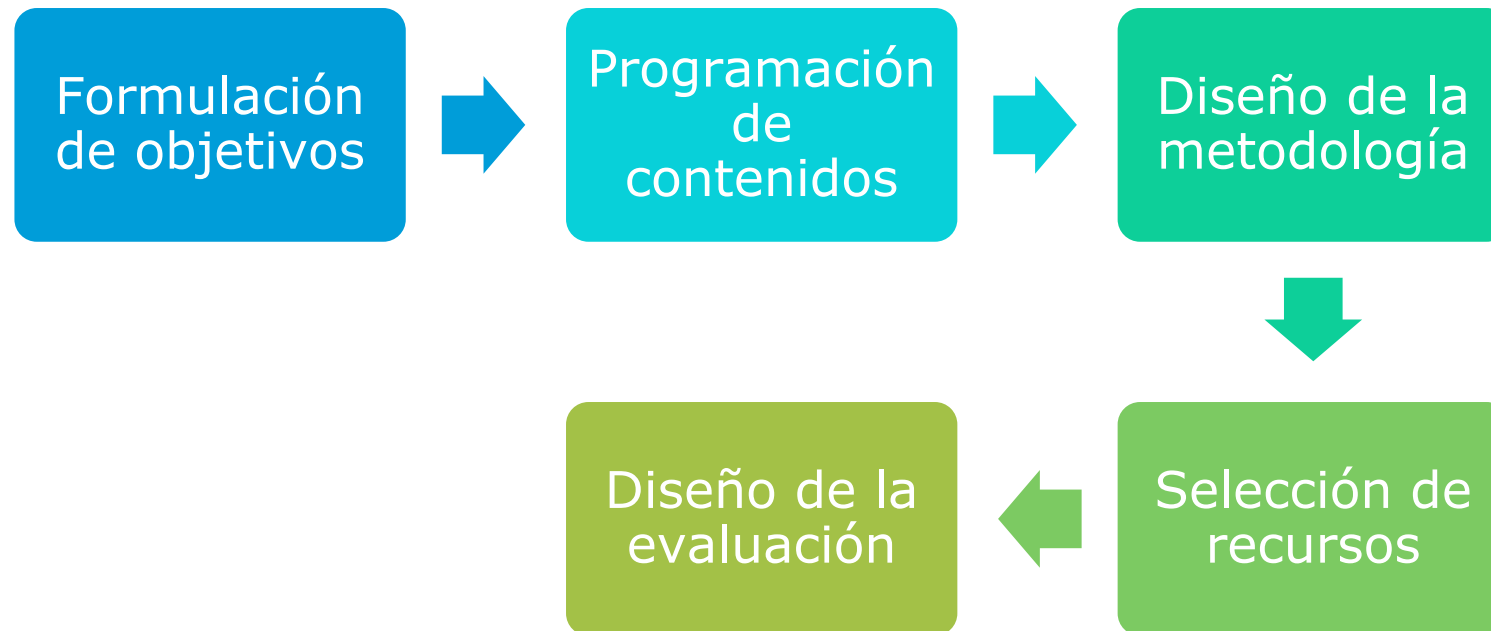
En cualquier caso, hay que tener en cuenta dos puntos.

- No existen tipos "puros", sino una mezcla de ellos
- Una misma persona puede adoptar un papel en un grupo y otro totalmente diferente en otro



PLANIFICAR LA FORMACIÓN

SECUENCIA LÓGICA



PLANIFICAR LA FORMACIÓN

TEACHING
OBJETIVES

PROGRAMACIÓN
LARGA

Programación del
curso

PROGRAMACIÓN
CORTA

Programación de
una unidad
didáctica (ponencia)

sky4.0



OBJETIVO PEDAGÓGICO

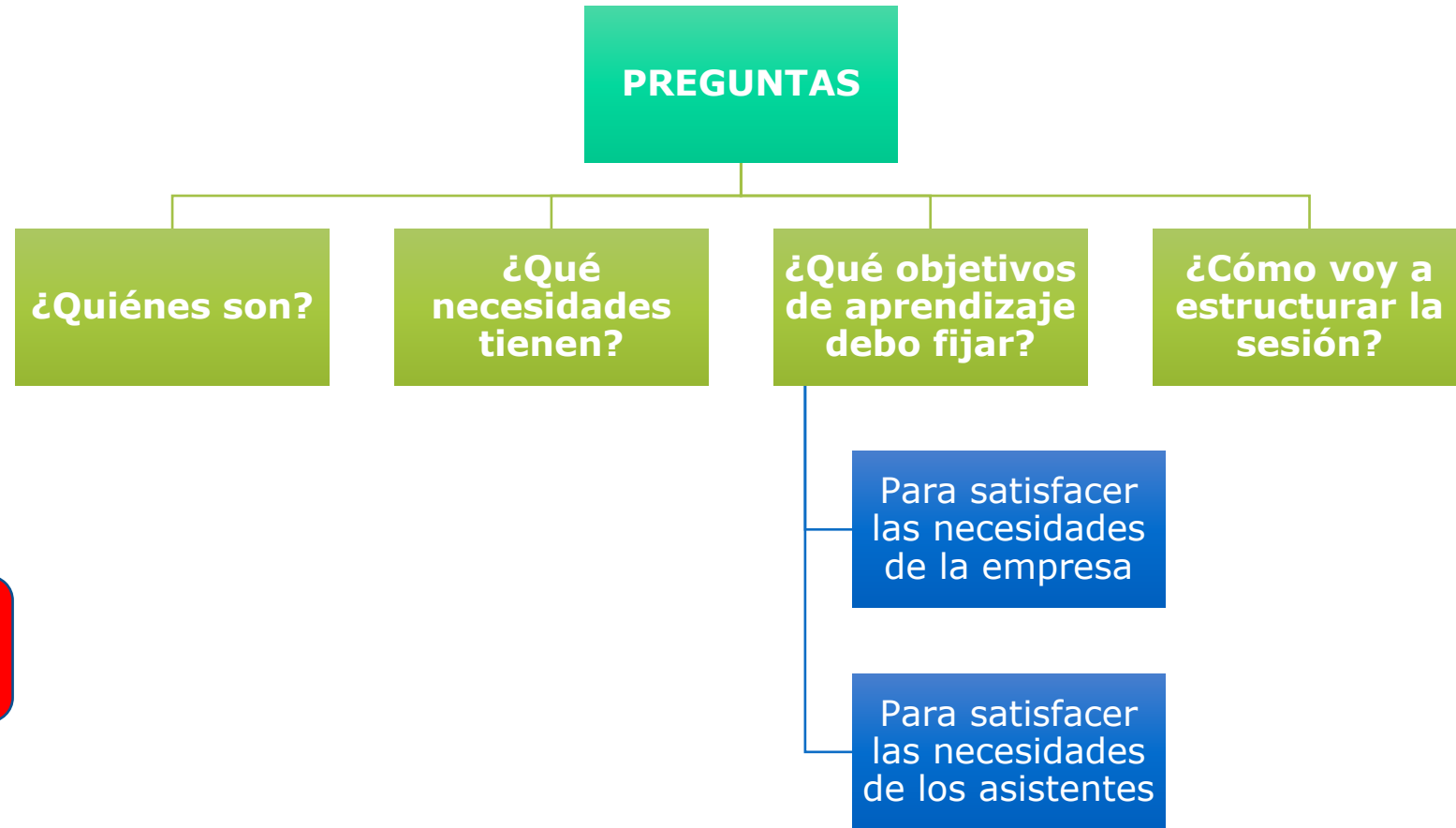
Comportamiento que debe ser capaz de desarrollar un individuo al final de un periodo de formación.

CONDICIONES DE FORMULACIÓN

- Cada objetivo ha de expresar solamente un resultado a obtener
- No se admiten verbos que reflejen acciones ambiguas o no observables
- Deben expresar lo que será capaz de hacer el asistente
- Los resultados que esperamos obtener una vez terminado el proceso formativo
- Normas o niveles de rendimiento exigidos

PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

Información considerada como imprescindible en los distintos niveles formativos: hechos, datos, principios, valores, leyes, conceptos, procedimientos...

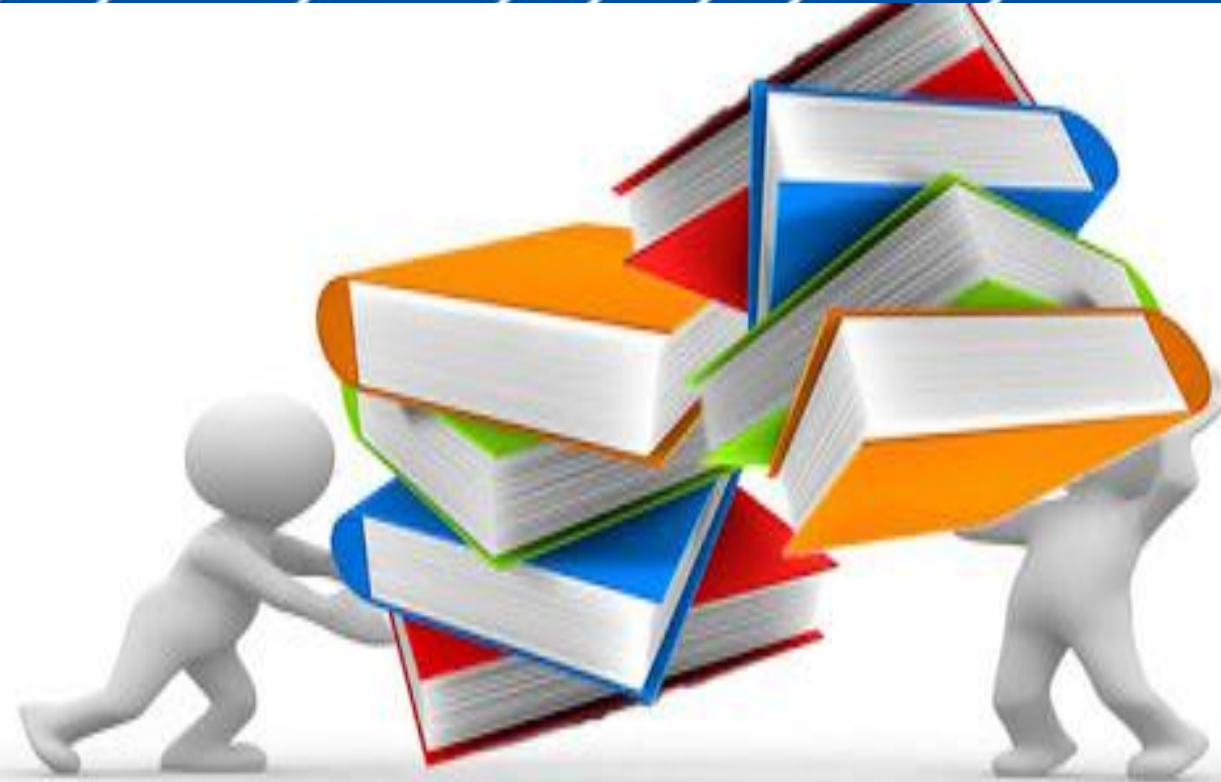


¿QUÉ INFORMACIÓN DEBO FACILITAR?

PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

SELECCIÓN

- Acorde a los objetivos
- Adaptados a los participantes
- Cercanos a la realidad
- Con ejemplos
- Prácticos
- Novedosos
- Coherentes
- Profundos



MÉTODOS DIDÁCTICOS

PASIVOS

Lección magistral

ACTIVOS

Interrogatorio

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grupo

Estudio de casos

MÉTODOS DIDÁCTICOS

CONSISTE EN

El uso del lenguaje para explicar un tema sin intervención del auditorio

USARLA CUANDO

- Hay conceptos, teorías o leyes de difícil comprensión
- Se cuenta con tiempo limitado
- Para iniciar un tema o actividad
- Para finalizar y resumir un tema

CUÁNTO USARLA

Entre 5 y 20 minutos

PASIVOS

Lección magistral

ACTIVOS

Interrogatorio

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grupo

Estudio de casos



MÉTODOS DIDÁCTICOS

CÓMO USARLA

Inicio: presentación general. Planteamiento del tema

Parte principal: desarrollo del tema

Final: resúmenes. Conclusiones

CUIDADO CON

- Creer que los conceptos son tan claros para los participantes como para el ponente
- Prescindir de estructura y secuencia lógica

PASIVOS

Lección magistral

ACTIVOS

Interrogatorio

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grupo

Estudio de casos

MÉTODOS DIDÁCTICOS

CONSISTE EN

El uso de preguntas para crear ambiente, obtener información, mantener la iniciativa o controlar

USARLA CUANDO

- Se pretende despertar o conservar el interés
- Hay necesidad de centrar la atención sobre aspectos importantes
- Como medio para hacer participar al grupo

CUÁNTO USARLA

Entre 5 y 15 minutos

PASIVOS

Lección magistral

ACTIVOS

Interrogatorio

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grupo

Estudio de casos



MÉTODOS DIDÁCTICOS

CÓMO USARLA

Se hace una presentación general

Se formulan preguntas conforme a un esquema elaborado previamente

Se reconducen las respuestas obtenidas hacia la conclusión que se desea obtener

CUIDADO CON

- Hacer preguntas sin ninguna secuencia
- Dirigir la pregunta a una persona determinada
- Hacer preguntas que induzcan a respuestas pobres o memorísticas
- Ridiculizar a las personas que no den las respuestas acertadas

PASIVOS

Lección magistral

ACTIVOS

Interrogatorio

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grupo

Estudio de casos

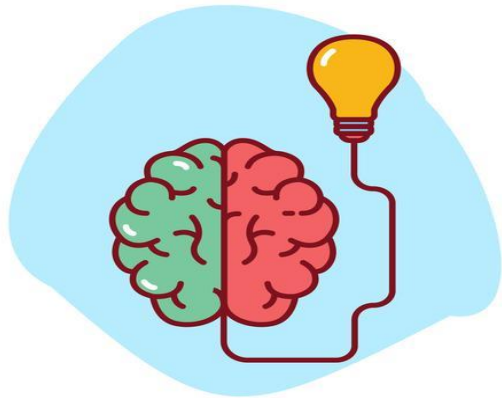
MÉTODOS DIDÁCTICOS

USARLA CUANDO

- Si necesita activar la participación del grupo
- Si desea propiciar un ambiente de confianza

CUÁNTO USARLA

Dependiendo del tema, aproximadamente unos 5 minutos



PASIVOS

Lección magistral

ACTIVOS

Interrogatorio

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grup

Estudio de casos

MÉTODOS DIDÁCTICOS

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

PASIVOS

Lección magistral

ACTIVOS

Interrogatorio

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grup

Estudio de casos

MÉTODOS DIDÁCTICOS

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

PASIVOS

Lección magistral

ACTIVOS

Interrogatorio

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grupo

Estudio de casos



MÉTODOS DIDÁCTICOS

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

PASIVOS

Lección magistral

ACTIVOS

Interrogatorio

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grupo

Estudio de casos

MÉTODOS DIDÁCTICOS

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

PASIVOS

Lección magistral

ACTIVOS

Interrogatorio

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grupo

Estudio de casos



MÉTODOS DIDÁCTICOS

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

PASIVOS

Lección magistral

ACTIVOS

Interrogatorio

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grupo

Estudio de casos

MÉTODOS DIDÁCTICOS

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

PASIVOS

Lección magistral

ACTIVOS

Interrogatorio

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grup

Estudio de casos



MÉTODOS DIDÁCTICOS

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

PASIVOS

Lección magistral

ACTIVOS

Interrogatorio

Brainstorming

Rol-play

Trabajos en grupo

Estudio de casos

TIPOLOGÍA DE UN GRUPO

TIPOS	Opositor
	Líder
	Preguntón
	Hablador
	Tímido
	Anti líder
	Indiferente
	Individualista
	Aclarador

TIPOLOGÍA DE UN GRUPO

COMPORTAMIENTO

O

Se opone por sistema a lo que dicen los demás

TRATAMIENTO

- No se ponga nervioso ni se enfrente a él
- Intente pasar al grupo la discusión de sus criterios
- No tenga prisa, tarde o temprano los demás se darán cuenta de lo que persigue y "pasarán" de sus objeciones

Opositor

Líder

Preguntón

Hablador

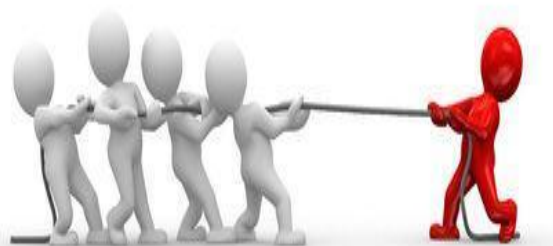
Tímido

Anti líder

Indiferente

Individualista

Aclarador



TIPOLOGÍA DE UN GRUPO

COMPORTAMIENTO

- Arrastra al grupo aún sin proponérselo
- Reviste autoridad
- El grupo le admira y acepta

TRATAMIENTO

- Conviértalo en su aliado
- Ofrece gran ayuda en las discusiones
- Empléelo a menudo en la interacción con el grupo

Opositor

Líder

Preguntón

Hablador

Tímido

Anti líder

Indiferente

Individualista

Aclarador



TIPOLOGÍA DE UN GRUPO

COMPORTAMIENTO

O

- Preguntan todo lo que los demás piensan pero no se atreven a preguntar
- Hacen participar al grupo

TRATAMIENTO

- Haga que el grupo responda a sus preguntas
- Utilícelo para hacer participar a los demás

Opositor

Líder

Preguntón

Hablador

Tímido

Anti líder

Indiferente

Individualista

Aclarador



TIPOLOGÍA DE UN GRUPO

COMPORTAMIENTO

O

- Es el "Abuelete" del grupo
- Continuamente toma la palabra, aunque no se la den, y relata sus opiniones y experiencias

TRATAMIENTO

- Es de gran utilidad para relajar y apoyar nuestros razonamientos
- Se deben limitar sus intervenciones
- Interrumpa con tacto, porque no permitirá que se meta con él

Opositor

Líder

Preguntón

Hablador

Tímido

Anti líder

Indiferente

Individualista

Aclarador



TIPOLOGÍA DE UN GRUPO

COMPORTAMIENTO

O

- No expresa ideas propias
- Espera la aparición de los razonamientos de la mayoría y se une a ellas o las apoya

TRATAMIENTO

- El formador debe aumentar la confianza de este asistente mediante preguntas fáciles dirigidas a él, que le animen

Opositor

Líder

Preguntón

Hablador

Tímido

Anti líder

Indiferente

Individualista

Aclarador



TIPOLOGÍA DE UN GRUPO

COMPORTAMIENTO

O

- Une al grupo en contra del ponente
- Suele ser él quien se propone como líder frente al grupo, pero el grupo se da cuenta y le rechaza



TRATAMIENTO

- Aprovechese de sus conocimientos, experiencia o ambiciones
- Hágale intervenir cuando a Usted le convenga
- No le defienda, deje que sea el grupo quien resuelva sus problemas

Opositor

Líder

Preguntón

Hablador

Tímido

Anti líder

Indiferente

Individualista

Aclarador

TIPOLOGÍA DE UN GRUPO

COMPORTAMIENTO

O

- Espera que la presentación termine lo más rápidamente posible
- No participa, ni activa ni pasivamente
- No está contra nadie, simplemente "pasa"



TRATAMIENTO

- Tratar de interesarles
- Pedirle que comunique sus experiencias

Opositor

Líder

Preguntón

Hablador

Tímido

Anti líder

Indiferente

Individualista

Aclarador

TIPOLOGÍA DE UN GRUPO

COMPORTAMIENTO

O

- No acepta las ideas del grupo
- Se considera, si no superior, por lo menos "diferente"
- Hay que "venderle" los objetivos de la acción formativa personalmente

TRATAMIENTO

- No le ataque directamente
- Evite que se enfrente al grupo
- A veces basta demostrarle que nos hemos percatado de que es "diferente" para convertirlo en nuestro aliado

Opositor

Líder

Preguntón

Hablador

Tímido

Anti líder

Indiferente

Individualista

Aclarador



TIPOLOGÍA DE UN GRUPO

COMPORTAMIENTO

O

- Explica lo que dicen los demás
- Cree que expresa ideas propias

TRATAMIENTO

- Es un elemento negativo porque actúa de intermediario evitando la relación directa con el grupo
- Intenta cortar sus intervenciones



Opositor

Líder

Preguntón

Hablador

Tímido

Anti líder

Indiferente

Individualista

Aclarador

❑ **PLANNING AND DEVELOPMENT OF TRAINING SESSIONS**

- The teaching objectives
- Type of students. Kolb model
- Programming a teaching unit
- How to evaluate the acquisition of soft skills



THINK
OUTSIDE
THE BOX

THE TEACJING OBJECTIVES

CONCEPTO DE OBJETIVO DIDÁCTICO

Cualquier tipo de enseñanza o curso que deba desarrollarse tiene unas FINALIDADES o METAS. Cuando se pretende programar eficazmente un curso, es imprescindible comenzar por definir claramente los resultados finales que se desean alcanzar. Si no se sabe a dónde se va, nunca se podrá saber si se ha llegado. A estos resultados finales del aprendizaje se les da el nombre de objetivos didácticos.

¿Qué es, pues un objetivo didáctico? Es lo que se espera que el alumno sea capaz de hacer al término de una experiencia de aprendizaje, de una serie de ellas, o bien al finalizar su formación. Es el producto-resultado del aprendizaje; el cambio operado en el alumno.

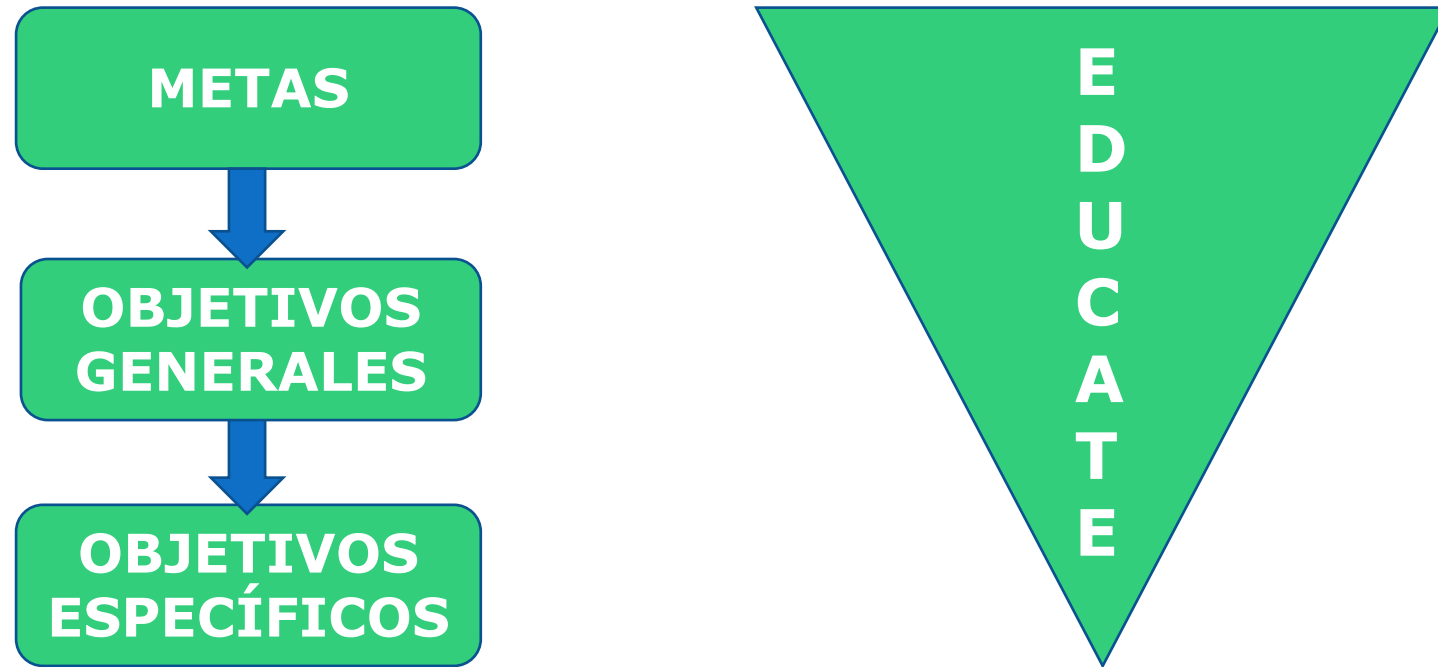


THE TEACJING OBJETIVES

IMPORTANCIA DE LA FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

- Facilitar la comunicación dentro del Grupo
- Jerarquizar los conocimientos de acuerdo con los resultados pretendidos.
- Coordinar debidamente los criterios entre los formadores. Sin objetivos compartidos es difícil llegar a un acuerdo
- Establecer niveles mínimos para superar una prueba, materia, asignatura
- Mejorar los sistemas de evaluación. Evaluar es comprobar si se han conseguido o no los objetivos, y éstos son inútiles si no están formulados de una manera clara y precisa
- Elegir la metodología más adecuada a los distintos aprendizajes
- Orientar el aprendizaje de los alumnos
- Tomar decisiones para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje y su programación

THE TEACJING OBJETIVES



EL TRIÁNGULO INDICA QUE LAS METAS SON AMPLIAS, GLOBALES Y QUE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS SON CONCRETOS, PUNTUALES

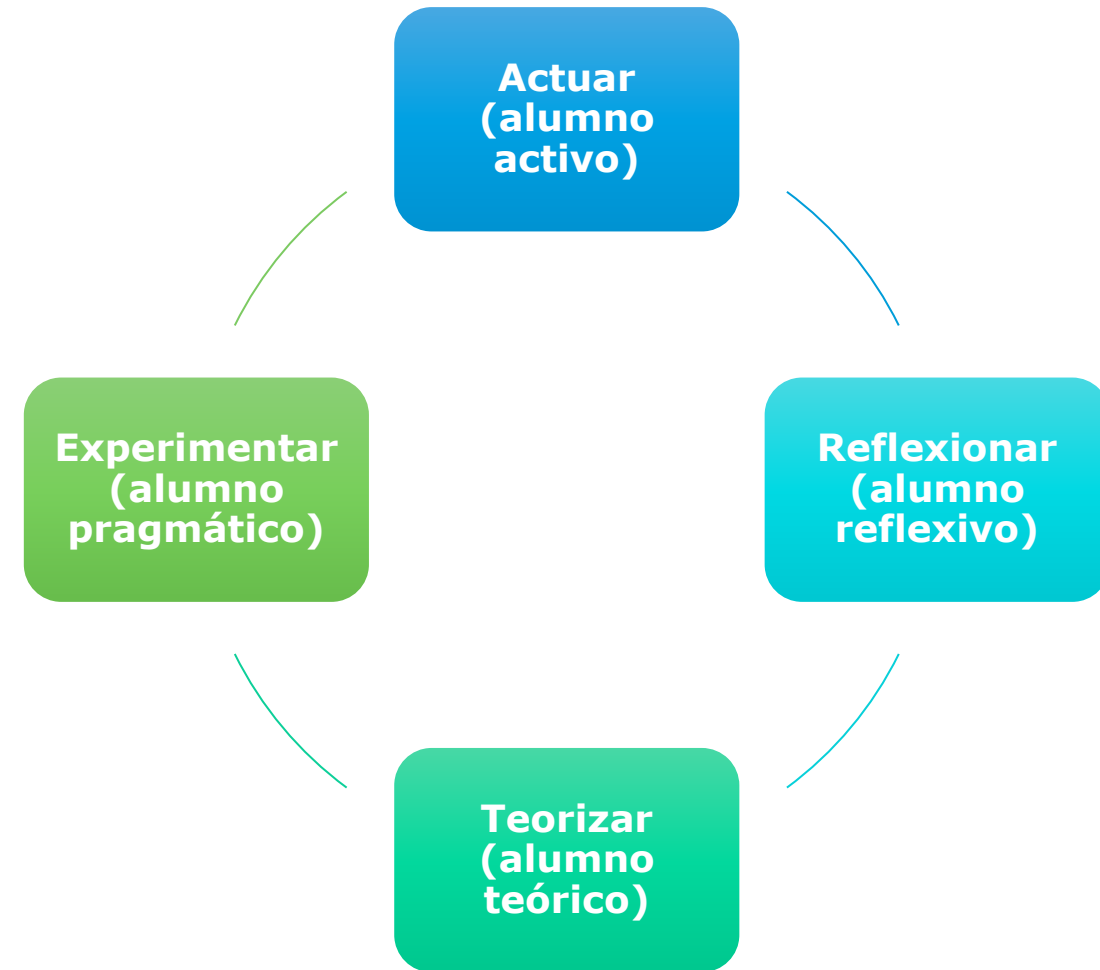
TYPES OF STUDENTS. KOLB MODEL

Para aprender algo debemos trabajar o procesar la información que recibimos. Podemos partir:

- Experiencia directa y concreta: alumno activo
- Experiencia abstracta, que es la que tenemos cuando leemos acerca de algo o cuando alguien nos lo cuenta: alumno teórico

Las experiencias que tengamos, concretas o abstractas, se transforman en conocimiento cuando las elaboramos de alguna de estas dos formas:

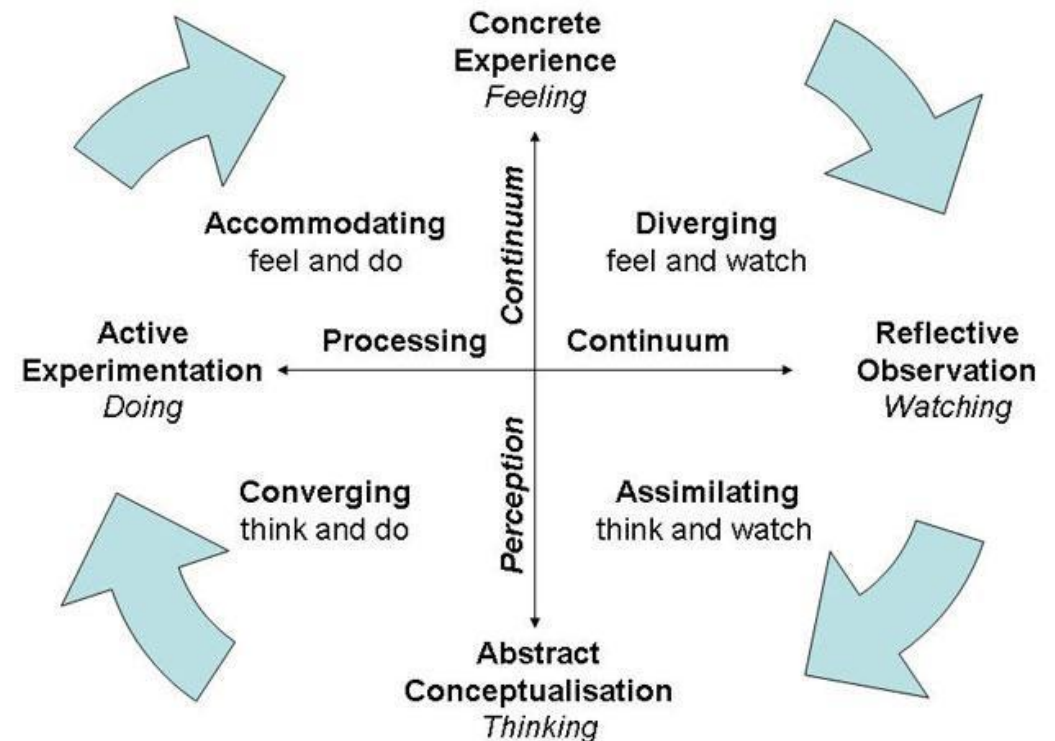
- Reflexionando y pensando sobre ellas: alumno reflexivo
- Experimentando de forma activa con la información recibida: alumno pragmático



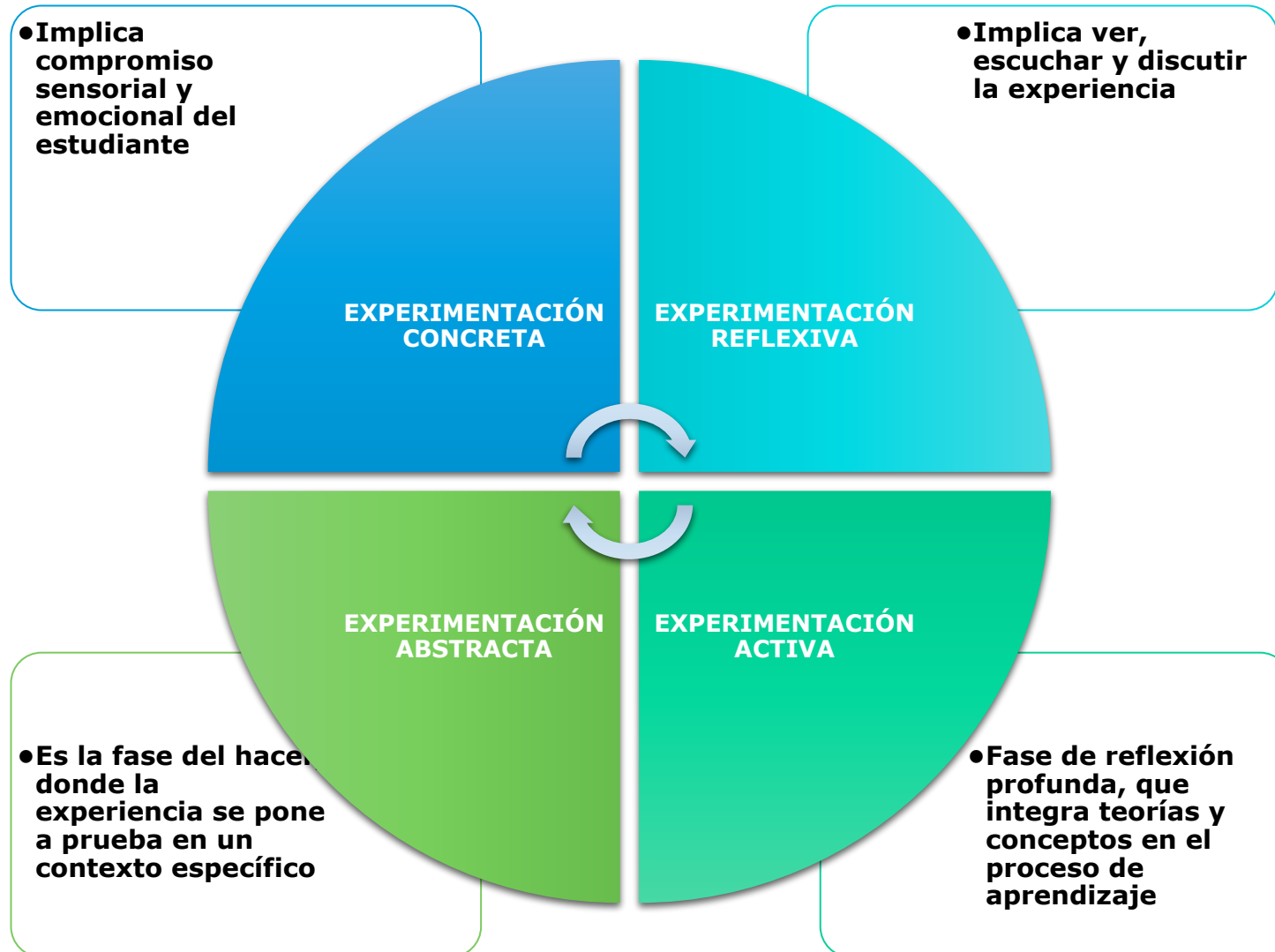
TYPES OF STUDENTS. KOLB MODEL

El modelo de Kolb (1984) describe al aprendizaje como el resultado integral de la forma en la que las personas perciben y procesan una experiencia.

Test de Inicio **IMPORTANTE** para saber qué tipo de alumnos nos encontramos.



TYPES OF STUDENTS. KOLB MODEL



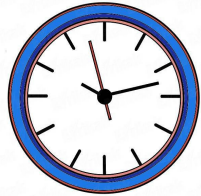
PROGRAMAR UN CURSO

FICHA DE PROGRAMACIÓN

- Objetivos
- Contenidos
- Método
- Motivación
- Actividades del participante
- Actividades del formador
- Agrupamiento de los participantes
- Tiempo
- Lugar
- Formadores
- Recursos didácticos
- Evaluación
- Observaciones

Cuando no se sabe a dónde se quiere ir, a menudo se llega dónde no se quería llegar
(R. Mager)

PROGRAMACIÓN DE UNA UNIDAD DIDÁCTICA



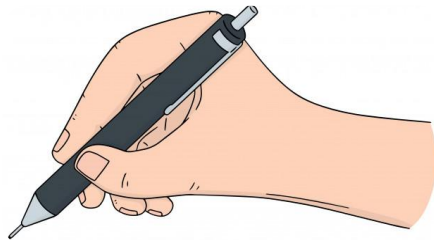
DURACIÓN

- Mínima
- Máxima
- Recomendable



CONTENIDOS

- Ideas claves
- Aspectos a desarrollar



MEDIOS

- Transparencias
- Papelógrafo
- Vídeo
- Casos
- Ejercicios
- Material escrito



DINÁMICA Y COMENTARIOS

- Preguntas
- Exposiciones
- Anécdotas
- Actividades

EVALUACIÓN POR RÚBRICAS PARA MEDIR EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN SOFT SKILLS

Una Matriz de Valoración (Rúbrica – Rubric, en Inglés) es un instrumento que facilita la Evaluación del desempeño de los estudiantes, especialmente, en temas complejos, imprecisos o subjetivos.

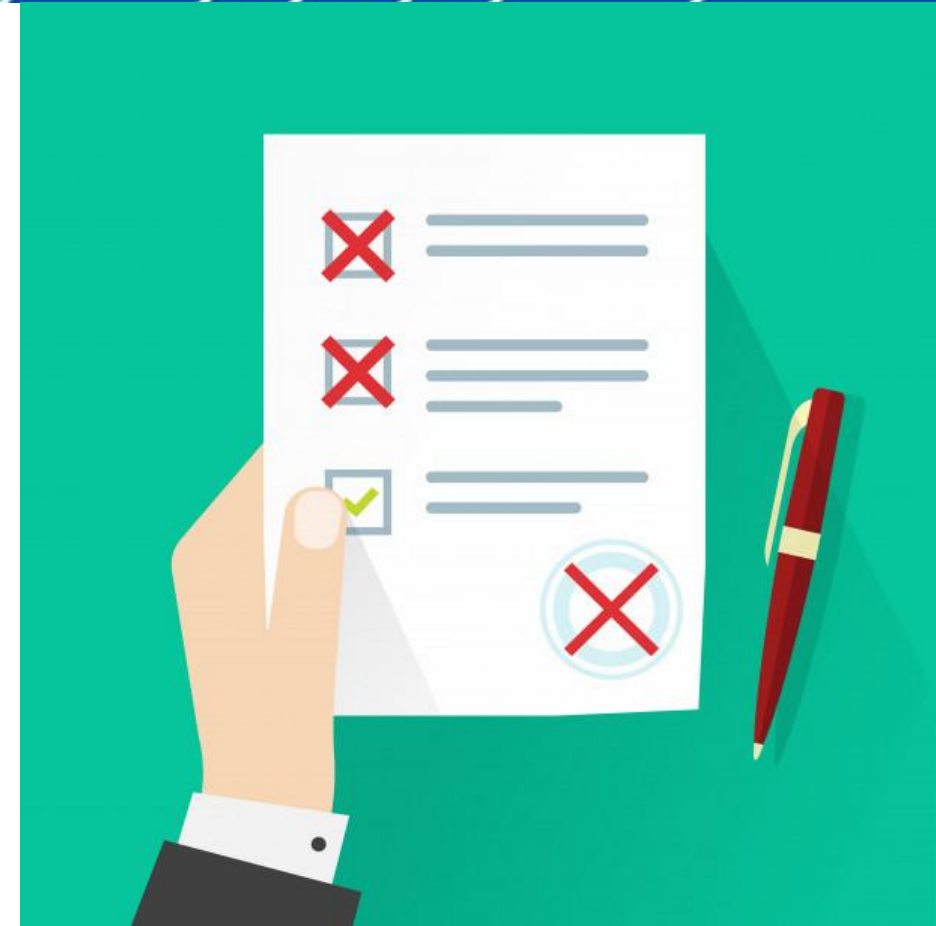
Este instrumento podría describirse como una matriz de criterios específicos que permiten asignar u otorgar un valor (valorar), basándose en una escala de niveles de desempeño y un listado de aspectos que evidencian el aprendizaje, los conocimientos y/o las Competencias alcanzadas por el estudiante en un tema particular. Le invitamos a conocer el esquema básico de una Rubrica y algunos ejemplos de Rúbricas.

EVALUACIÓN POR RÚBRICAS PARA MEDIR EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN SOFT SKILLS

Es una guía de evaluación que describe los rasgos y las cualidades de un producto o de un desempeño concreto en distintos niveles de ejecución.

Es una matriz de doble entrada que especifica los aspectos que se quieren evaluar y los posibles grados de logro, tiene por objeto:

- Precisar lo que se espera del trabajo del alumno
- Valorar la ejecución
- Facilitar la retroalimentación



EVALUACIÓN POR RÚBRICAS PARA MEDIR EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN SOFT SKILLS

TIPOS DE RÚBRICAS

- **Holística:** Valora el empeño del alumno como una totalidad, desde aspectos de presentación en el trabajo hasta la actitud que tiene al exponerlo
- **Analítica:** se considera de forma específica cada detalle de la tarea a realizarse (solo se toma en cuenta la tarea, no actitudes ni valores)

SE DISEÑA DE FORMA QUE EL ALUMNADO PUEDA EVALUARSE Y SER EVALUADO DE FORMA OBJETIVA Y COHERENTE. PERMITE AL PROFESORADO ESPECIFICAR QUÉ ESPERA DEL ALUMNO/A Y CUALES SON LOS CRITERIOS CON LOS QUE SE VA A CALIFICAR UN OBJETIVO

EVALUACIÓN POR RÚBRICAS PARA MEDIR EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN SOFT SKILLS

CARACTERÍSTICAS DE RÚBRICAS

Grados de calidad



Con descripciones de lo mejor, lo mediocre y lo insuficiente

Lista de criterios



“Lo que cuenta” en un proyecto o tarea

EVALUACIÓN POR RÚBRICAS PARA MEDIR EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN SOFT SKILLS

ELEMENTOS BÁSICOS DE UNA RÚBRICA

- Criterios de evaluación (contenido, originalidad, requisitos, organización, etc.)
- Niveles de ejecución (excelente, bueno, adecuado, necesita mejorar)
- Valores o puntuación según la escala (1 punto, acreditado, no acreditado)



EVALUACIÓN POR RÚBRICAS PARA MEDIR EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN SOFT SKILLS

FORMATO GENÉRICO DE UNA RÚBRICA

ESCALA				
Aspectos a evaluar	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
	<i>Descripción</i>	<i>precisa</i>	<i>del</i>	<i>desempeño</i>
Aspecto 1	del aspecto 1 en el nivel 1	del aspecto 1 en el nivel 2	del aspecto 1 en el nivel 3	del aspecto 1 en el nivel 4
Aspecto 2	del aspecto 2 en el nivel 1	del aspecto 2 en el nivel 2	del aspecto 2 en el nivel 3	del aspecto 2 en el nivel 4
Aspecto 3	del aspecto 3 en el nivel 1	del aspecto 3 en el nivel 2	del aspecto 3 en el nivel 3	del aspecto 3 en el nivel 4
Aspecto 4	del aspecto 4 en el nivel 1	del aspecto 4 en el nivel 2	del aspecto 4 en el nivel 3	del aspecto 4 en el nivel 4
Aspecto n	del aspecto n en el nivel 1	del aspecto n en el nivel 2	del aspecto n en el nivel 3	del aspecto n en el nivel 4

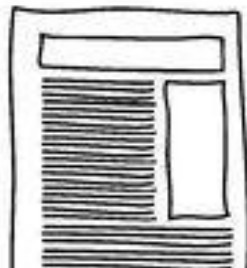
EVALUACIÓN POR RÚBRICAS PARA MEDIR EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN SOFT SKILLS

PASOS PARA CREAR UNA RÚBRICA



IDENTIFICAR

- Los objetivos del aprendizaje
- Describir el trabajo o proyecto a realizar



OBSERVAR

- Modelos de calidad del producto final
- Definir las características que lo convierten en un modelo excelente y un producto de buena calidad



CREAR

- Los criterios de los que cuentan
- Son los objetivos de aprendizaje que el alumno ha de demostrar
- Organizar así los criterios en categorías



DESCRIBIR

- Las características de cada criterio en cada uno de los niveles de calidad

EVALUACIÓN POR RÚBRICAS PARA MEDIR EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN SOFT SKILLS

VENTAJAS DE LAS RÚBRICAS

- Clarifica y concreta los objetivos del profesor
- Clarifica y concreta de qué manera pueden alcanzarlos los alumnos
- Describe los niveles de logro que el estudiante debe alcanzar
- Permite que el alumnado conozca los criterios de calificación
- Permite que el alumnado evalúe y haga una revisión final de su trabajo
- Promueve la responsabilidad en el propio aprendizaje
- Promueve el desarrollo del pensamiento ya que ayuda a la metacognición

EVALUACIÓN POR RÚBRICAS PARA MEDIR EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN SOFT SKILLS

TIPO DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTOS UTILIZADOS	MECANISMO DE VERIFICACIÓN
Evaluación formativa: estrategia para evaluar centrada en el rendimiento en el proceso, mediante el uso de instrumentos que demuestran qué se hace y cómo se hace. Observa el proceso para desarrollar la competencia	<ul style="list-style-type: none">- Portafolio-carpeta- Puntos de referencia- Inventario de observación de conductas o listas de cotejo de comportamientos específicos- Tareas- Producto- Registro anecdótico- Diarios de campo- Autoevaluación de proceso mediante preguntas específicas	Rúbrica holística: instrumento que consiste en definir de manera general qué se debe incluir en cada instrumento
Evaluación sumativa: estrategia para evaluar centrada en los resultados, mediante el uso de instrumentos que implican respuestas observables y medibles. Observa el resultado obtenido en la situación didáctica en el logro de la competencia	<ul style="list-style-type: none">- Exámenes escritos con reactivos de preguntas de respuesta corta, reactivos de preguntas de respuesta larga, reactivos de opción múltiple por casos o problemas de respuesta múltiple compleja- Productos- Exámenes orales- Entrevistas- Autoevaluación de resultado mediante listas de chequeo	Rúbrica analítica: instrumento que consiste en definir de manera específica y desglosada cuáles son las respuestas en cada uno de los instrumentos, así como qué deben incluir por reactivo o por tema

EVALUACIÓN POR RÚBRICAS PARA MEDIR EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN SOFT SKILLS

CALIFICAR LAS RÚBRICAS



Cada criterio lleva su propio valor independiente

Hay que dar un peso porcentual a cada concepto, hasta llegar al 100%



EVALUACIÓN POR RÚBRICAS PARA MEDIR EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN SOFT SKILLS

EJEMPLOS DE RÚBRICAS

CONCEPTOS	1	2	3	4
50%	$0,5 \times 1 = \mathbf{0,5}$	$0,5 \times 2 = \mathbf{1}$	$0,5 \times 3 = \mathbf{1,5}$	$0,5 \times 4 = \mathbf{2}$
25%	$0,25 \times 1 = \mathbf{0,25}$	$0,25 \times 2 = \mathbf{0,5}$	$0,25 \times 3 = \mathbf{0,75}$	$0,25 \times 4 = \mathbf{1}$
25%	$0,25 \times 1 = \mathbf{0,25}$	$0,25 \times 2 = \mathbf{0,5}$	$0,25 \times 3 = \mathbf{0,75}$	$0,25 \times 4 = \mathbf{1}$

Máxima calificación 4 = 10

Si aplicamos el mismo porcentaje es más fácil

sky4.0

CONCEPTOS	1	2	3	4
25%	$0,25 \times 1 = \mathbf{0,25}$	$0,25 \times 2 = \mathbf{0,5}$	$0,25 \times 3 = \mathbf{0,75}$	$0,25 \times 4 = \mathbf{1}$
25%	$0,25 \times 1 = \mathbf{0,25}$	$0,25 \times 2 = \mathbf{0,5}$	$0,25 \times 3 = \mathbf{0,75}$	$0,25 \times 4 = \mathbf{1}$
25%	$0,25 \times 1 = \mathbf{0,25}$	$0,25 \times 2 = \mathbf{0,5}$	$0,25 \times 3 = \mathbf{0,75}$	$0,25 \times 4 = \mathbf{1}$
25%	$0,25 \times 1 = \mathbf{0,25}$	$0,25 \times 2 = \mathbf{0,5}$	$0,25 \times 3 = \mathbf{0,75}$	$0,25 \times 4 = \mathbf{1}$

END OF THE GUIDELINES



sky4.0