



Nombre de alumnos: Daniela Paola Sánchez Pastrana

Nombre del profesor: Antonio Galera Pérez

Nombre del trabajo: Mapa conceptual y Cuadro Sinóptico

Materia: Estrategias de enseñanza y aprendizaje

Grado: 5

Grupo: "U"

Pichucalco, Chiapas a 12 de marzo de 2021.

EL ALUMNO O PARTICIPANTE

Se divide en

Conocimiento de los alumnos

La

Formación pretende

Que se

Produzca un cambio

En el

Alumno.

Este cambio

Es la

Diferencia

Entre la

Situación inicial y la final

El conocimiento de los alumnos

Permite motivarlos más

Con lo que

Aumentará el esfuerzo

La dedicación

Y en consecuencia

Los

Resultados

A

Obtener

Hay que conocer a los alumnos

Con el fin

De que el

Diseño del proceso

De

Formación

Permita sacar

Un

Rendimiento óptico

De

Ellos

Curriculum o expediente académico

El conocimiento

De los

Alumnos permite conocer

Como dirigirse

A los

Alumnos

Tratándoles de usted

O

Tuteándoles.

Presentación del alumno

El

Primer día

Del

Programa de formación

Vale la pena

Que los alumnos

Se presenten

Informandos

Obtención de información durante el desarrollo del programa

Durante el desarrollo

Del

Programa de formación

El

Profesor puede aprovechar

Los descansos

Entre sección

Para recabar impresiones

EL ALUMNO O PARTICIPANTE

Se divide en

Ideas preconcebidas sobre los alumnos

A veces el profesor

Tiene una idea equivocada

De los alumnos

Y esto puede

Condicionar negativamente

Los

Resultados

Importancia del proceso de selección de los alumnos

Finalmente

Cuando una proporción

Importante de los alumnos

Supende es posible

Que haya una mala

Selección previa

Estilo de aprendizaje

El alumno

Condiciona

El estilo

De enseñanza

Del profesor

Y viceversa

Kolb

Demostro

Que

Como consecuencia

De

Aspectos genéticos

Y de

Entorno

La mayoría de persona

Presentan estilos de aprendizaje

Este estilo según Kolb

Son los

Siguientes

Convergente

Divergente

Asimilador

Acomodador

Fromm plantea formas de aprender

Tener:

Son alumnos concentrados

A

Escuchar la palabra del maestro

Ser:

Son alumnos interesado

En reflexionar lo que van a comentar

EL ALUMNO O PARTICIPANTE

Se divide en

Según Hernández y Sancho existen diversos modelos de aprendizaje

La

Reacción condicionada de Pavlov

El

Conductismo de Thorndike

El

Psicoanálisis de Freud

La

Vía del descubrimiento de Dawey

La

Construcción del individuo

Según Piaget

Características adicionales en el programa directivo

Quieren aprender en función

De su proyecto personal

Quieren aplicar lo que aprenden

Lo que se expone tiene que ser real y posible

Tienen experiencia

Y formación

Las características anteriores

Justifican la importancia

Que presenta

El conocimiento

De los participantes

Por parte

Del profesor

Desde una perspectiva

Similar

También

Se pueden agrupar a los alumnos

Teóricos

Reflexivo

Y el

Pragmáticos

También se puede agrupar a los alumnos

Teórico

Aprende de forma ordenada

Reflexivo

Su interés se centra en la observación

Pragmático

Se pone en práctica ideas o teorías

Actitud del alumno

La

Actitud depende

De

Diversos factores

Entre los que

Cabe señalar

Saber-hacer

Del profesor

EL ALUMNO O PARTICIPANTE

Se divide en

Actitud positiva

El

Alumno con actitud positiva

Se caracteriza por

Estar abierto a un nuevo conocimiento

Tener buena "química con el profesor"

Necesitar aprender

Y

Tener buena "química con el grupo."

Actitudes negativas

El

Alumno con actitud negativa

Se

Distinguirá

Por lo

Opuesto

De las

Características

Anteriores

Menospreciando al profesor.

Actitudes mayoritariamente negativas

El profesor

Se puede encontrar

Con que las

Actitud del grupo

Es

Problemática

Por falta de atención en clase

O desinterés

Contestaciones de preguntas de los alumnos

Uno de los momentos

Claves en el

Proceso de comunicación

Entre el profesor y alumno

Es cuando se formula

Preguntas

Representantes de los alumnos

Es conveniente

Que los

Participantes

Eligan a uno

O dos participantes

Para el

Grupo

Resumen del capítulo

El profesor debe

Disponer

Su

Máxima información

A los

Alumnos

Al diseñar

Sus programas

EL PROFESOR

Se divide en

La actitud y aptitud del profesor

La actitud

Y las aptitudes

Del profesor

Son claves

Para el proceso pedagógico

Y así

Alcanzar los objetivos

Actitud negativa

Cuando la actitud

Del profesor

Hacia sus alumnos

Es negativa los resultados

Son más desfavorable

Por varios motivos

Actitud positiva

En cambio

Si la

Actitud del profesor

Hacia los alumnos

Es positiva

El proceso sera

Más exitoso

Las actitudes pedagógicas constituyen otro elemento decisivo

El profesor

Debe dominar

Aspectos

Físicos

Métodos pedagógicos

Y

Medios pedagógicos

Importancia de la empatía

La empatía se define

Como la facultad

De ponerse en la piel

De alguien

Identificando las necesidades

De los alumnos

Estilos de educación

Autoritario

Democrático-liberal

Democrático

Autogestionario

Dejar de hacer

O laissez faire

EL PROFESOR

Se divide en

Consideraciones prácticas que potencian los resultados del profesor

Plantearlo todo

De forma periódica

Considerar

A sus alumnos

Trabajar como un equipo

Compacto y coordinado

El conocimiento de los alumnos

Permite motivarlos más

Aumentará el esfuerzo

Y la dedicación

Y en consecuencia

Los

Resultados

A

Obtener

Las principales características que consiguen los objetivos son

Preparación

De la clase

Utilización de humor

En clase

Profesores con problemas

Y

Presentación del profesor

Gestión del estrés

Tiempo de preparación

La tensión previa a la clase

Agotamiento por el esfuerzo

Físico y mental

Saber decir no

Conflictos entre académicos

Resumen del capítulo

El profesor

Debe dedicar

Tanto empeño en el dominio

De la metodología

Docente como en el de

Contenido del programa

Resumen del capítulo

Perfeccionarse de forma

Permanente

Tanto en contenidos

Como en

Metodología

Docente

Métodos pedagógicos

Clasificación de los métodos didácticos

Siguiendo a Neciri los métodos didácticos pueden clasificarse en base a diversos criterios.

Métodos deductivos

son ordenados y consisten en una serie de razonamientos encadenados formulados por el profesor. Estos métodos se basan sobre todo en el discurso del profesor. Las aplicaciones o casos particulares derivan de los enunciados que hace el profesor.

Métodos inductivos

son más participativos ya que el profesor asume el rol de facilitador y ha de conseguir que los alumnos aprendan de su propia interacción. Estos métodos se basan sobre todo en la acción, en contraposición a los deductivos que se basan, como se ha indicado anteriormente, en la palabra del profesor. A diferencia de los métodos deductivos, los inductivos parten de las observaciones particulares para el establecimiento de los enunciados o reglas generales.

Métodos analógicos

se presentan datos concretos con el objetivo de efectuar comparaciones que llevan a una conclusión por semejanza.

Según la actividad de los alumnos

a) Métodos pasivos: el peso del proceso de enseñanza recae en el profesor.

b) Métodos activos: el peso del proceso de enseñanza recae en los alumnos y, por tanto, son eminentemente participativos

En cuanto al trabajo del alumno

a) Trabajo individual: las tareas asignadas han de ser resueltas por los alumnos de forma aislada.

b) Trabajo colectivo: las tareas asignadas han de ser resueltas en grupo por los alumnos.

c) Trabajo mixto: se simultanea el trabajo individual con el trabajo colectivo.

Lección magistral

Es el método más utilizado en la Universidad y en las conferencias. En este método, también denominado lección ex-cátedra (desde la cátedra), por su sentido dogmatizante, el profesor es ante todo un transmisor de los conocimientos que los alumnos reciben, en primer lugar, en clase y, en segundo lugar, a través de los materiales docentes seleccionados (libros y apuntes, básicamente).

Métodos pedagógicos

Lección magistral

Los alumnos adoptan una actitud pasiva ya que no se espera de ellos que intervengan en clase, sino que capten todo lo que el profesor transmite. El profesor habla y los alumnos escuchan.

Lección magistral

Las clases se estructuran en tres partes: presentación o introducción, exposición del tema y conclusiones.

Objetivo

Transmitir información del profesor a los alumnos.

Aplicaciones

Es un método especialmente recomendado cuando se trata de transmitir información, esencialmente oral y que después ha de ser memorizada, a grupos numerosos de alumnos. Entre sus ventajas cabe resaltar que es un método flexible, en el sentido de que puede combinarse fácilmente con otros métodos, y que no precisa de medios complejos para implementarlo.

Tutoría

La tutoría, siguiendo a Moore consiste en «una reunión semanal del estudiante, solo o en pequeños grupos, de aproximadamente una hora de duración, con el profesor que le ha sido asignado».

Objetivo

La tutoría pretende dar un trato personalizado al alumno con el fin de que pueda llevar a buen término su proyecto de aprendizaje, ya sea una tesina o un trabajo semejante.

Aplicaciones

La tutoría puede utilizarse cuando los alumnos han de realizar una tesina o un trabajo similar guiados por el profesor que asume el papel de tutor

Seminario

Procede del latín («semen» y «ario», que significan semilla y lugar, respectivamente). Su combinación quiere decir una clase en que se reúne el profesor con los discípulos. Estos se convertirán en unas semillas que con el tiempo generarán otras. El método consiste en un grupo, de unos cinco a quince alumnos, que estudian un tema y lo debaten conjuntamente.

Objetivo

El seminario pretende que un grupo reducido de alumnos supervisados por un profesor investiguen algún tema y lo discutan entre ellos. Se trata de formar a los alumnos como investigadores.

Aplicaciones

Es un método muy utilizado en programas de doctorado. También se aplica cuando interesa relacionar la investigación con la docencia

Métodos pedagógicos

Enseñanza a distancia

Este método se caracteriza por el hecho de que el alumno sigue el curso alejado del centro docente. En su forma más tradicional, en este método el alumno recibe por correspondencia unos materiales que ha de estudiar. A medida que los va estudiando ha de ir resolviendo preguntas o ejercicios de autoevaluación que le permiten comprobar si va asimilando todo lo que ha leído.

Objetivos

Se trata de formar a alumnos que, a causa de la distancia geográfica, o por algún otro motivo, no pueden desplazarse para recibir la formación en presencia.

Aplicaciones

Este método puede ser indicado para la formación de adultos cuando no es posible la formación en presencia por la distancia geográfica o por no poderse a adaptar al horario. Por otro lado, vale la pena añadir que este método es uno de los que va a experimentar un mayor desarrollo en los próximos años a medida que se vayan perfeccionando y abaratando medios tales como la videoconferencia, el correo electrónico, la enseñanza asistida por ordenador y otros de los que se habla en el capítulo siguiente.

Ejercicio

El ejercicio es un complemento de la teoría y a veces se trata, aunque no siempre, de un problema numérico de solución única o de un mini-caso con múltiples soluciones. En la mayor parte de sesiones prácticas se utilizan ejercicios para que el alumno comprenda mejor lo que se ha expuesto en las sesiones teóricas.

Una modalidad de ejercicio es la denominada «bandeja de entrada» que consiste en una serie de documentos o pequeños temas de reflexión que se van pasando a los alumnos para que tomen decisiones rápidas al respecto en plazos muy breves de tiempo. Este método es usado cuando se quiere entrenar a los alumnos en la toma rápida de decisiones.

Objetivo

Tratan de conseguir que el alumno comprenda la teoría y que aprenda el «saber-hacer» relacionada con la misma.

Aplicaciones

Es un método muy utilizado en las asignaturas de tipo técnico ya que facilita el trasvase de la teoría a la práctica. Es frecuente que al finalizar una sesión se propongan ejercicios para que los alumnos los preparen antes de la sesión siguiente. Estos ejercicios pueden resolverse en clase con posterioridad. Al devolver los ejercicios a los alumnos conviene anotar las impresiones obtenidas (aspectos positivos y negativos) por el profesor para ayudar al alumno en el proceso de aprendizaje.

Métodos pedagógicos

Caso

El método del caso es uno de los métodos clásicos en la enseñanza de administración de empresas, medicina y derecho. Como indica Reynolds¹ «profesores de administración de empresas de todo el mundo consideran el método del caso como uno de los más eficaces para situar a los alumnos en situaciones de la vida real y para concentrar las asignaturas en problemas prácticos y concretos».

En el caso se suele aportar información sobre la historia de la empresa, sector, productos, trayectoria, datos económico-financieros, comerciales, de producción, de factor humano y sobre la organización.

Existen diversos casos:

- Caso prototipo: el alumno ha de resolver un problema concreto o incidente.
- Caso estimación: se persigue que el alumno proponga aquellas modificaciones que considere oportunas a las prácticas descritas o las soluciones presentadas.
- Caso ciego: el fenómeno descrito no queda perfectamente determinado de modo que el alumno tendrá que identificarlo para proponer la solución
- Caso iceberg: aporta información insuficiente, por lo que el alumno debe precisar la información que necesita para su solución y los medios que utilizaría para alcanzarla
- Caso serie: los distintos problemas de cada caso están interrelacionados, de modo que las diferentes soluciones son interdependientes.

Objetivo

Se trata de formar y perfeccionar a los alumnos en lo que se refiere a capacidad de identificación de problemas, de análisis y de síntesis de situaciones, y de búsqueda de posibles alternativas. También se pretende fomentar las habilidades de toma de decisiones, de relacionar la teoría con la práctica, de comunicación y de trabajo en grupo.

Aplicaciones

El método del caso, que se usa en la mayoría de instituciones académicas de todo el mundo, está indicado especialmente para la formación de adultos en temas en los que no hay verdades absolutas y en los que una buena parte del aprendizaje se produce a través de la participación activa del alumno y de la interacción del propio grupo. Está especialmente indicado en los programas de post-grado. El éxito del método exige que los alumnos participen activamente y que el tamaño del grupo no sea ni demasiado pequeño (unos 15 alumnos, como mínimo) ni excesivamente grande (unos

Métodos pedagógicos

Juego de empresa

De acuerdo con Graham y Gray el juego de empresa «consiste en un ejercicio de toma de decisiones secuenciales estructurado alrededor de un modelo de una actividad empresarial en el que los participantes gestionan esa actividad». Se trata de entrenar a los alumnos a poner en práctica los conocimientos que han adquirido en situaciones que simulan la realidad. En definitiva, se pretende que se «aprenda haciendo» o como se dice en inglés, learning by doing

Objetivos

Uno de los principales objetivos es conseguir que los alumnos integren conocimientos adquiridos en asignaturas diversas. Asimismo, es un método que facilita el desarrollo de habilidades tales como el trabajo en grupo, combinación del papel de generalista y de especialista, uso de información en entornos turbulentos, predicción y planificación

Aplicaciones

Este método suele usarse al final de un ciclo en el que se han desarrollado varias asignaturas que precisan ser interrelacionadas. Otra de las grandes ventajas de los juegos, como la de cualquier simulación, es que se pueden tomar decisiones sin que eso pueda afectar la marcha de la empresa y, por tanto, el alumno no corre

Juego de roles

Este método, denominado role playing en inglés, consiste en hacer que los alumnos simulen personajes definidos con antelación. De esta forma, pueden observar desde perspectivas distintas los comportamientos de cada actor según el papel que desempeña. Para que el método funcione es preciso que haya la suficiente confianza entre los alumnos y que los papeles estén correctamente definidos.

Objetivos

El juego de roles se utiliza para conseguir que los alumnos comprendan el comportamiento de personas que tienen intereses diversos. También ayuda a cada alumno a conocerse mejor a sí mismo y al grupo.

Aplicaciones

Este método no es muy habitual en asignaturas primordialmente técnicas tales como Producción, Contabilidad, Finanzas, Economía o Estadística, por ejemplo. En cambio, es muy utilizado en programas de Recursos Humanos o de Habilidades Directivas. Es muy útil cuando se quiere que los alumnos comprendan las diferentes perspectivas de una situación según los intereses de cada parte. Las aplicaciones habituales de este método se dan en sesiones sobre la entrevista o sobre gestión de conflictos.

Métodos pedagógicos

Phillips
66

El proceso de este método se inicia con el planteamiento de un problema por parte del profesor. Inmediatamente, los alumnos se dividen en subgrupos, normalmente de seis personas cada uno, para plantear posibles soluciones o ideas. Es habitual que cada uno de los componentes del grupo exponga su opinión durante un minuto

Objetivos

Se pretenden conseguir, de forma rápida, propuestas consensuadas por todo el grupo. Además, también se trata de conseguir que todos los alumnos participen dando su opinión sobre el problema Planteado.

Aplicaciones

Este método puede ser utilizado en cursos internos de empresas en las que se trata de fomentar la creatividad y el consenso entre un grupo de personas. También se aplica cuando interesa obtener muchas opiniones sobre todos los alumnos en un espacio de tiempo corto

Tormenta de ideas

Este método, más conocido como brainstorming, es una técnica de discusión en grupo. Se reúne a un grupo de personas para que propongan ideas que permitan solucionar un determinado problema. Para que las intervenciones sean lo más espontáneas y creativas posible es preciso que se respeten todas las intervenciones.

Objetivos

Con este método se pretenden conseguir ideas creativas para resolver problemas o situaciones determinadas.

Aplicaciones

La tormenta de ideas, en el ámbito de la formación, se suele usar en áreas de conocimiento tales como la comercialización e investigación de mercados, los recursos humanos, la calidad total y la organización de empresas.

Outdoor training

Este método consiste en la realización en grupo, y fuera del aula, de una serie de pruebas con un contenido físico-deportivo. Ejemplos de ejercicios que se desarrollan en estas sesiones son la escalada, construcción de una barca y cruce de un río, exploración y supervivencia, etc. Para que la experiencia funcione es preciso que los participantes desconecten totalmente de sus preocupaciones profesionales diarias. Estos ejercicios fuera del aula van acompañados de sesiones en las que el grupo reflexiona, discute y analiza, tanto lo que se ha hecho como lo que queda por hacer

Métodos pedagógicos

Objetivos

Con el outdoor training se pretende esencialmente que el alumno, y también el grupo, se conozcan más a sí mismos. Esto se consigue al tener que salir airosos de situaciones, algunas de ellas límite, a las que no están acostumbrados.

Aplicaciones

Es especialmente útil como seminario de perfeccionamiento de la alta dirección de empresas. También ayuda a integrar grupos con Personas diversas y a potenciar el autoconocimiento.

Aprendizaje en el puesto de trabajo

Uno de los problemas de la formación empresarial es la transferencia al puesto de trabajo de lo que se aprende. Muy a menudo al evaluar a un participante en un determinado programa se llega a la conclusión de que ha aprendido lo que se pretendía de acuerdo con las necesidades de la empresa y de él mismo. Sin embargo, unos meses después se comprueba que lo aprendido no se usa en el puesto de trabajo, que es precisamente de lo que se trataba. El aprendizaje en el puesto de trabajo sirve precisamente para hacer más fácil la transferencia de los aprendizajes.

Objetivos

Sobre todo, lo que se pretende es que el participante vaya más allá del saber, o del saber-hacer, para llegar al saber-hacer en el puesto de trabajo. Por tanto, se quiere garantizar que el participante utilice lo aprendido en su trabajo diario.

Aplicaciones

Se utiliza cuando la empresa quiere que el empleado utilice nuevos procedimientos productivos, comerciales o administrativos. Los ejemplos más habituales de formación en el puesto de trabajo están relacionados con la formación profesional o de perfeccionamiento (utilización de nuevos programas informáticos, nuevas tecnologías de producción, etc.).

Resumen del capítulo

El principal mensaje que se ha intentado transmitir en este capítulo es que: El profesor debe estar al día en lo que a métodos docentes se refiere, y ser lo suficientemente flexible para poder seleccionar en cada momento la combinación más adecuada de acuerdo con los objetivos pedagógicos, el perfil de los alumnos y los medios disponibles.

Ejercicios propuestos

Para trabajar más los temas desarrollados en este capítulo se proponen los siguientes ejercicios: a- Pruebe cada uno de los métodos expuestos, cuando sean aplicables, en aquellos programas que esté desarrollando y posteriormente evalúe sus resultados. Pida la cooperación de algún profesor para que le transmita sus impresiones.