



Nombre de alumno: María Cristel Cajija González

Nombre del profesor: Antonio Galera Perez

Nombre del trabajo: Ensayo: Aprender a enseñar

Mapa Conceptual: Profesor, alumno y denominaciones alternativas

Materia: Estrategias De Enseñanza y Aprendizaje

Grado: Quinto Cuatrimestre

PASIÓN POR EDUCAR

Grupo: Único

Pichucalco, Chiapas, 14 de febrero del 2021.

ESTRATEGIAS DE PRENDIZAJE

ENSAYO

“En la actualidad, enseñar se hace cada vez más complejo y aprender se ha convertido en una experiencia mucho más desafiante para todo estudiante universitario”

Para dar inicio con este ensayo primero vamos definir que son las estrategias de aprendizaje, las estrategias de aprendizaje son una secuencia de operaciones cognoscitivas y procedimentales para procesar información y aprenderla significativamente, son procedimientos mentales que loes estudiantes siguen para aprender. Los procedimientos usados en una estrategia de aprendizaje se denominan técnicas de aprendizaje. Estudiar o tratar de aprender algo sin un sistema o procedimiento planeado resulta complicado, por ello es preciso contar con estrategias adecuadas y aprobadas. Como docentes, es importante promover el empleo de estrategias de aprendizaje en los alumnos, y a su vez utilizarlas para nuestra propia formación académica.

Al analizar el libro de aprender a enseñar de Oriol Amant, nos dice que existen varios tipos de objetivos de la formación, por ejemplo; La «titulitis» Al referirnos a los objetivos no podemos olvidar que, a veces, algunos alumnos están interesados simplemente en la obtención de un diploma o título. Posiblemente, en nuestro país la denominada «titulitis» está bastante arraigada en ciertos ambientes. En este sentido, se manifiesta Tovar: «es un mal inevitable que la mayoría de los estudiantes busquen en la Universidad más un título (...) que un verdadero saber.»

Es útil recordar el concepto de taxonomía que, en lo que a la formación se refiere, significa clasificación exacta, jerárquicamente desglosada de los objetivos del aprendizaje. En toda acción de formación se deben fijar con antelación objetivos concretos y medibles. Así, se podrá evaluar durante el proceso y al final del mismo el grado de consecución de dichos objetivos. Los objetivos pueden expresarse de varias formas según lo que se pretenda:

-Saber: se trata de que el alumno adquiera conocimientos. A modo de ejemplo, se podrían citar objetivos tales como que el alumno conozca los grupos del Plan General de Contabilidad, las partes de un plan de marketing o las desgravaciones fiscales del Impuesto sobre Sociedades, por ejemplo.

-Saber-Hacer: lo que se persigue es que el alumno desarrolle habilidades que le permitan ejecutar determinadas acciones o tareas. Ejemplos de este tipo de objetivos serían que el alumno sepa cómo consolidar los balances de un grupo de empresas, o preparar un plan de marketing o confeccionar la declaración del Impuesto sobre Sociedades.

-Actitudes: se pretende que el alumno perciba, reaccione o coopere positivamente en relación con algo. Por ejemplo, un programa de acogida para los empleados que se incorporan a una empresa, además de dar información sobre la misma, trata de fomentar actitudes positivas hacia la compañía. Estas redundarán en un aprendizaje más rápido y efectivo sobre el funcionamiento de la empresa y sobre las características del puesto de trabajo. Bloom propone una taxonomía de tipo intelectual, que es de gran ayuda para establecer los objetivos de la formación y diferencia los siguientes:

-Objetivos de conocimiento: se trata de que el alumno reconozca, identifique, recuerde y asimile conceptos.

-Objetivos de comprensión: se pretende que el alumno interprete, defina, demuestre o explique conceptos.

-Objetivos de aplicación: se desea que el alumno utilice lo aprendido para resolver situaciones determinadas.

-Objetivos de síntesis: se trata de que el alumno integre el conjunto a partir de la suma de las partes.

-Objetivos de evaluación: persiguen que el alumno pueda valorar su propio rendimiento a partir de pruebas que él mismo puede hacer.

Finalmente, se puede añadir que los objetivos, para que sean útiles al diseñar, impartir y evaluar un programa, han de ser:

-Definidos, tanto para el conjunto de la asignatura o seminario, como para cada sesión o parte de ella. Al definirlos es conveniente usar verbos de acción (el alumno será capaz de explicar, podrá calcular, sabrá elaborar informes...) en lugar de utilizar operaciones

mentales (como ver, asimilar, descubrir, etc.). Como indica Beau «hay que eliminar operaciones mentales que no se pueden observar desde el exterior».

-Alcanzables de acuerdo con el nivel de los alumnos, el tiempo disponible y los medios con que se cuenta.

-Contrastados al fijarlos: para comprobar que son útiles y coherentes con lo que se necesita.

-Evaluados durante y al finalizar la acción de formación.

La formación es un proceso de comunicación se trata de un proceso de comunicación y, por tanto, es aplicable el esquema típico en el que existen varios elementos: emisor (profesor), receptor (alumno o participante), mensaje (contenido educacional), un canal auditivo o visual (explicaciones del profesor) y unos objetivos (pedagógicos). El alumno, a su vez, a medida que va recibiendo mensajes también emite mensajes. Por tanto, la formación es algo más que una simple emisión de información por parte del profesor, ya que se trata de un proceso de comunicación interactivo. En los casos en que el método sea más activo, el papel del alumno como emisor aumentará. El profesor como principal responsable de la consecución de los objetivos perseguidos tiene que considerar que, en general:

-Lo que vale es lo que entiende el receptor. Por tanto, cuando la mayoría de alumnos no entienden las explicaciones del profesor o suspenden el examen, es posible que no toda la responsabilidad sea de los alumnos. Es decir, el emisor tiene una importante cuota de responsabilidad en relación a lo que entiende el receptor. -Al mismo tiempo, no hay que perder de vista que el alumno también tiene una buena parte de responsabilidad. Aspectos tales como la puntualidad, la atención en clase, formulación de preguntas, consultas al profesor fuera de las horas lectivas, o el esfuerzo dedicado a preparar la asignatura de acuerdo con las indicaciones del profesor, dependen de la actitud de los alumnos. Es decir, los alumnos además de tener muchos derechos, también tienen obligaciones. La dinámica de este tipo de actuaciones de los alumnos puede enriquecer o empobrecer los resultados del proceso de formación. Se precisan ciertas condiciones en el receptor, el mensaje, el emisor y el feed-back para que el proceso funcione y se produzca el cambio deseado.

