



# Materia: Didáctica I

Nombre del alumno:

María José Solórzano Oloarte

Doctora en Educación

**Comitán de Domínguez Chiapas, 2021**

# INTRODUCCIÓN

El hablar de instrumentación o implementación en el proceso de enseñanza-aprendizaje es hablar de didáctica, lo cual es muy importante, pues la didáctica es una disciplina mixta en la que se integran aspectos teóricos de diferentes ciencias sociales y humanas y aspectos prácticos que surgen de la reflexión de la intervención en el aula.

En la elaboración de la instrumentación didáctica implica: analizar y organizar los contenidos educativos; determinar propósitos, intenciones y objetivos educativos a lograr; establecer y secuenciar actividades que hagan posible el logro de los objetivos establecidos; coordinar dichas actividades en el tiempo y el espacio; es decir, establecer un plan de acción completo y tener claros los fundamentos educativos que orientarán todo el proceso.

Y en este presente ensayo se habla de los fundamentos que permiten darle sentido y significado al conjunto de actividades que realizarán el profesor y el estudiante para la formación y desarrollo de competencias profesionales, el cual Su objetivo es ofrecer información suficiente para propiciar, en las comunidades académicas un proceso de información, formación, colaboración, comunicación, participación y producción que permita una adecuada instrumentación didáctica de los planes y programas de estudio de las carreras que el Sistema ofrece en el ámbito nacional.

## Propuesta de Instrumentación Didáctica.

### 3.1 Instrumentación didáctica. Conceptos generales.

Se conoce la planeación didáctica (instrumentación) como “la organización de los factores que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje, a fin de facilitar en un tiempo de terminado el desarrollo de las estructuras cognoscitivas, la adquisición de habilidades y los cambios de actitud en el alumno”.

Hay tres situaciones básicas en las que se desarrolla:

- El primer momento, cuando la organización docente incidirá en los elementos o factores del proceso, no considera al sujeto (estudiantes), relativamente hablando, excede las características generales del grupo.
- En el segundo momento, examinar la situación real del objeto de aprendizaje y verificar el valor del plan como sugerencia teórica, ya sea en parte o en su totalidad.
- El tercer momento es volver a planificar el plan a partir de la implementación específica de la acción o la interacción del plan.

Decía Aníbal Ponce: La educación tradicional pone en marcha la formación del hombre que el sistema social o el Estado requiere pues deja o ignora el desarrollo afectivo.

- **Objetivos de aprendizaje:** Se establecen como los objetivos principales, a veces como políticas instruccionales más que de aprendizaje.
- **Contenido didáctico.** Lo que se trata aquí es una lista de temas, capítulos o unidades, que representan una gran cantidad de acumulación de conocimientos para que los estudiantes aprendan. Aquí, los estudiantes o memorizan o se esfuerzan por repetir, y casi no hay posibilidad de análisis y discusión.
- **Actividades de aprendizaje Evaluación del aprendizaje.** Incluye la transferencia de conocimiento y resultados de inspección sin reflexión, porque la actividad comparte vicios y abusos, porque solo se ve como una acción sumaria más que como una acción

formativa, y el peor de los casos se ha utilizado como arma de intimidación y represión.

- Tecnología educativa En México, esta tendencia se inició en la década de 1950 como resultado de la expansión económica, ya que es conocido por su masiva inversión extranjera y el uso de tecnología proveniente de organizaciones empresariales estadounidenses.

- Objetivos de aprendizaje.

Definen como la descripción clara, precisa y unívoca de conductas, para la organización de la enseñanza los

- Análisis de los contenidos.

El contenido ocupa un lugar secundario pues no admite críticas ni replanteamientos.

- Actividades de aprendizaje.

Para Ester carolina Pérez la enseñanza es el reforzamiento centrado de las conductas el profesor debe tener bien organizado el curso evitando toda la improvisación sin tomar en cuenta cada situación de aprendizaje y considera el salón como un auténtico laboratorio.

- Evaluación del aprendizaje.

El aprendizaje determina la evaluación.

## 3.1.1 CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LOS PLANES DE ESTUDIO

Sugerencia institucional para cultivar talentos profesionales que satisfagan las necesidades de la sociedad, los cursos de educación superior no son solo resúmenes de teoría y tecnología, sino que también incluyen conceptos como aprendizaje, conocimiento, personas, ciencia, universidad y relaciones sociales, y orientan el desarrollo de la educación superior. El modelo de curso utilizado, así como las condiciones y características de sus herramientas. En nuestra realidad, podemos observar que en los últimos años algunas

instituciones educativas han intentado reformular sus planes de aprendizaje, algunos de estos intentos son producto de una clara comprensión del significado y trascendencia de estos cambios, mientras que otros se basan en el plan de estudios. El simple deseo de modernizar o innovar.

A fines de la década de 1960, existían preocupaciones sobre la revisión del plan de estudios en México. Este interés por la planificación educativa busca que la universidad revise y reconsidere sus recomendaciones para la formación de profesionales. Vale la pena mencionar que, en muchos casos, estas revisiones y reformulaciones no provienen de investigaciones reales sobre temas educativos nacionales, sino copias de modelos de otros países, o simplemente parches de nuestro plan, que finalmente no respondieron a la situación. He intentado pasar la guía técnica. La tecnología educativa proporciona herramientas que ayudan a "tecnificar" la toma de decisiones educativas, evitando o silenciando sus problemas básicos en la mayoría de los casos.

Coincidimos con Furlan cuando dice: "Modificar un plan de estudios es una tarea, que va mucho más allá de la realización de una tecnología. Se trata de un proceso de transformación social en el seno de una institución en la que estallan múltiples conflictos más o menos explícitos; en el que se confrontan concepciones filosóficas, científicas, pedagógicas y políticas, y donde las nuevas estructuras diseñadas modifican las relaciones de poder entre los grupos que actúan en la institución. En general, todo este proceso está dominado por el conflicto entre lo viejo y lo nuevo, y su resolución no se decreta administrativamente".

#### Modelo de organización curricular

- Plan de estudios de la asignatura Esta es la forma de organización más antigua, pero es igualmente popular. En nuestras universidades, a menudo nos encontramos con planes de estudio y cursos organizados por asignaturas aisladas, cuyo contenido está evidentemente desactualizado y claramente alejado de las cuestiones sociales y de la práctica profesional. Las universidades a menudo adoptan una actitud muy crítica

hacia la sociedad, pero son muy conservadoras en la forma en que reflejan a la sociedad, especialmente en el contenido y los métodos que enseñan.

## 3.2 CONDUCCIÓN DE GRUPOS

El trabajo en grupos fomenta un sentido de lealtad, seguridad y autoestima que satisface las necesidades individuales de los integrantes, valorando su pertenencia, esforzándose por mantener relaciones positivas dentro y fuera del grupo.

Trabajar en grupos nos ayudan a mejorar, aprendemos de cada uno de los integrantes, también nos ayuda a aprender a socializar más.

De igual manera nos ayuda a conocer las personas, saber cuál es su personalidad, para así ver si esa persona debe estar en nuestra vida.

### Tipos de grupos:

- **Ruidoso:** Murmuraciones y conversaciones en voz baja. Provocan que el instructor y el resto de los compañeros se distraigan.
- **Silencioso:** Grupo que 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. Es recurrente también que la presencia de algún superior inhiba al resto de los participantes.
- **Indiferente:** No les interesa el seminario ni sus contenidos. Los temas tratados son simples y son conocidos por el grupo. No hay nada nuevo que aprender. •Se tiene la certeza de estar perdiendo el tiempo.
- **Agresivo:** El facilitador muestra una actitud autoritaria y prepotente. Esto 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 grupo. Algunas veces se combina la agresión con la ironía y provoca la deserción de participantes.
- **Participativo:** Este es el grupo ideal que desearía el instructor para desarrollar un curso. Alta colaboración de los miembros del grupo. Alta motivación. 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.

### **Manejo de grupos difíciles.**

Cuando el docente está frente a un grupo, y debe llamar la atención y despertar el aprendizaje, no solo debe ser un motivador y conocer las características que adopta cada participante y cómo afrontarlas de forma individual y paulatina; También debe tener las habilidades para superar las diversas situaciones que surgen cuando se lleva a cabo un evento.

Son muchas las situaciones que se prueban en el proceso de formación; Porque el conjunto de experiencias, expectativas, resistencias, prejuicios y conocimientos dentro del grupo de adultos es muy diverso.

#### **a) Cuando pierde el control de la sesión**

-Si se pierde el control mientras hablamos, puede hacer una pausa hasta que se descubra la causa de la situación sin dejar de estar en silencio y reanudar la sesión de inmediato. También puedes dirigir miradas largas y largas a la misma persona que no está prestando atención, y tratar de hacerlo de manera informal y de una manera que la devuelva al tema de discusión. Hacer preguntas directamente a los participantes más influyentes; puede traer orden.

#### **b) Cuando uno de los participantes se aparta del tema**

Utilizando preguntas directas, pregunte cómo se relaciona la discusión con el tema que se discutirá y lleve la conversación al tema principal. La presentación de la sesión destaca el plan de seguimiento para el tiempo restante para cerrar el tema, encontrar miembros del equipo y retomar el rumbo.

### **c) Cuando el grupo no está hablando.**

Hacer el intercambio de opiniones y hacer una pregunta directamente a un miembro del equipo que sepa la respuesta o tenga experiencia con el tema en cuestión, tomar un breve descanso del tema principal e empezar otro tema que actualmente sea de interés para los participantes y, gradualmente, para atraerlos de regreso al tema. Dirija una pregunta general abierta, preferiblemente una que despierte al grupo. Muestre interés genuino cuando un participante esté interesado o sugiera.

### **d) Cuando no aceptan las conclusiones del entrenador.**

Guiar la discusión nuevamente usando el mismo enfoque, pero con diferentes palabras.

### **e) Cuando alguien se opone**

Utilizar preguntas directas que involucren a la otra persona para justificar su punto de vista y sugerir alternativas.

### **f) Cuando alguien suele oponerse.**

Descubra las posibles razones para hacerlo. Esto se puede hacer explorando públicamente la pregunta frente al grupo o individuo que disfruta de la violación. Si sus objeciones están dirigidas contra el grupo, refiera su disputa al mismo grupo, permitiéndoles que lo presionen.

### **g) Cuando exista un supervisor jerárquico del grupo. –**

Sírvale amigable, pero al mismo tiempo considérela un miembro más del grupo. Trate de no poner a los participantes en situaciones embarazosas frente a su supervisor.

## **Tipología de los participantes y como tratarlos**

- El que participa mucho: es lo mejor, es importante ya que este tipo de participante es positivo y maneja sobre el tema que participe.
- El contreras abierto: es quien desde el principio no le gusta el tema, está en desacuerdo con el instructor.



- El contreras silencioso: este es más difícil ya que no da a conocer con palabras que está en desacuerdo, si no con gestos molestos.
- El experto: es importante ya que sabe sobre el tema más que el instructor.
- El platicador: es el que anda hablando, pero no sobre el tema, con sus compañeros que hace que se distraigan de la clase.
- El distraído: esto es común cuando les aburre la clase hacen que estén tomando notas, pero en realidad están pensando en otras cosas.
- El dormido: es cuando se duermen, es momento de alarma ya que el tema es muy aburrido.
- El ignorante: es quien mayormente no le interesa el tema o no es buen participante sobre el tema, desconoce.
- El sabanitas: como siempre el que llega tarde a las clases.
- El palero. Es quien es directo en decir si está en acuerdo o en desacuerdo.
- El zorro: es el más peligroso ya que es combinación entre experto y contreras.

### 3.3 EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

Se entiende por Evaluación..." un proceso sistemático de indagación y comprensión de la realidad educativa que pretende la emisión de un juicio de valor sobre la misma, orientado a la toma de decisiones y la mejora" (Jornet, 2009).

La evaluación del aprendizaje es un proceso sistemático que de antemano se planifica minuciosamente teniendo en cuenta diversos aspectos: cuándo, qué, cómo realizar la evaluación.

Los resultados de la evaluación del aprendizaje es uno de los indicadores del grado de eficacia de los programas de formación y, por consiguiente, de la calidad de la formación.

Los distintos tipos de pruebas de aprendizaje nos indican en qué grado los participantes dominan la materia del curso en el momento en que se les ofreció la formación. Cuando evaluamos el aprendizaje de los participantes, estamos midiendo, a la vez, la propia

competencia de los formadores. Igualmente se propicia que el alumno pueda tomar conciencia de lo aprendido y tome las decisiones que estime oportunas en consecuencia.

En función de la naturaleza del curso y los objetivos que nos planteamos, determinamos y diseñamos el tipo de prueba de evaluación más idóneo a utilizar. Así, podemos tener cursos en los que se incluyen pruebas de conocimientos (cuestionarios de preguntas abiertas o cerradas, tipo test), pruebas situacionales o de simulación (juego de roles, estudio de caso) u otros tipos de pruebas de evaluación (discusiones en grupo, observación directa).

# CONCLUSIÓN

De acuerdo con el tema y los subtemas vistos, se llegó a la conclusión que es de suma importancia saber y tener conocimiento y por ello surge la necesidad de romper el paradigma de la improvisación y desarrollen habilidades para la instrumentación didáctica centrada en el estudiante. Si bien, cursos y libros dan bases para llevar a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje, también se requiere una comunicación abierta con los estudiantes con respuestas inmediatas y eficaces a sus inquietudes. La interacción con los estudiantes y con otros profesores, la convivencia diaria, la comunicación continua y el compromiso personal pueden generar un cambio. De esta forma, cada uno desde su propia experiencia y lugar como profesor y como estudiante podría enriquecer el papel que le toca desempeñar.

# BIBLOGRAFIA

- CUP (2007). Guía técnica para la Selección de Estrategias y Técnicas de Enseñanza y Aprendizaje, Documento interno, México, Universidades Politécnicas.
- Becerril, S. (2005) Comprender la práctica docente. México: Plaza y Valdés.
- Eusse Zuluaga, Ofelia (1983). La Instrumentación Didáctica del Trabajo en el Aula. En Perfiles Educativos, No. 19 pp. 3-18.