



uds

**UNIVERSIDAD DEL SURESTE
FACULTAD TAPACHULA CHIAPAS
LICENCIATURA EN PSICOLOGIA EJECUTIVA**

NOMBRE DE LA MATERIA: ORIENTACION EDUCATIVA

NOMBRE DEL TEMA: SISNTESIS

**NOMBRE DEL DOCENTE: LIC. ADRIANA ALEJANDRA MARTINEZ
RODRIGUEZ**

NOMBRE DEL ALUMNO: ALEJANDRO GUZMAN ARROYO

FECHA: 09/02/2024



PSICOLOGIA
NAVAL MILITAR

LA ORIENTACIÓN EN LA EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.

La evaluación es uno de los procesos didácticos y organizativos que más información aporta acerca de los procesos de enseñanza y aprendizaje. La evaluación tiene un papel regulador de las prácticas educativas en el aula, de ahí la necesaria coherencia entre los procesos de enseñanza y las evaluaciones. La Evaluación se puede definir como un conjunto de operaciones que tiene por objetivo determinar y valorar los logros alcanzados por los alumnos en el proceso de aprendizaje, con respecto a los objetivos planteados en los programas de estudio.

LA PRIMERA ENTREVISTA

Habitualmente los entrevistados hablan en la primera entrevista de su relación con el estudio, las materias de la secundaria, preferencias y rechazos, relaciones con compañeros y profesores, opiniones de la familia sobre sus proyectos futuros, opiniones sobre sí mismo que tienen él o los otros, expectativas frente a la orientación vocacional como proceso, datos vitales y personales y familiares, etc. En el caso de que no hable espontáneamente de esos temas, se acostumbra interrogarlos sobre los mismos en una forma que varía según cada entrevista en cuanto a oportunidad, cantidad y calidad de las preguntas. En general son breves, claras, concisas y no directivas (del tipo "¿Qué es lo que su familia opina sobre sus proyectos?" o "¿Cómo le fue en el colegio?". En esta etapa, el profesor u orientador establece un ambiente cálido y receptivo, transmitiendo al alumno y a los padres que están en un espacio seguro para expresar sus inquietudes y opiniones.

FICHA PSICOPEDAGÓGICA

¿Qué es?

Es la historia escolar que se hace en unión con el estudio de la personalidad de cada niño durante un periodo escolar.

¿Para qué sirve?

Para apoyar al profesor en la planeación de un programa que sea realista; para conocer los puntos débiles y fuertes de cada niño; para poder dividir la clase en grupos homogéneos; para adquirir una base útil en la orientación de los padres; para localizar a los niños que aprovechan menos o más que el promedio; para guiar la orientación escolar y vocacional.

¿Cómo se recogen los datos?

Dependerá de su naturaleza, a través de diferentes formas, como son las observaciones del profesor; cuestionarios; autobiografías; entrevistas con los padres, los niños y los profesores; sociogramas, los instrumentos de medida: pruebas de inteligencia, proyectivas, habilidades de aprendizaje, entre otras. Para todos estos instrumentos se requiere que los maneje una persona con una preparación especial, por lo tanto, el profesor deberá acudir al Departamento si desea una orientación sobre los datos que han arrojado en cada caso.

¿Cuál es el contenido de la ficha?

Se ha dividido en los siguientes apartados:

1. Aspecto físico.
2. Aspecto psicológico.
3. Equilibrio afectivo-emocional.
4. Aspecto socioeconómico.
5. Aspecto pedagógico.

PRIMER DIAGNOSTICO

El primer diagnóstico es una respuesta a las siguientes preguntas:

“¿Quién es esta persona?” “¿Qué le ocurre?” “¿Por qué elegir una carrera o un trabajo le acarrea dificultades? De la respuesta a estas preguntas dependerá que el psicólogo decida o no tratar de ayudar a quien se lo solicita y al mismo tiempo dar una primera definición de los obstáculos que habrán de eliminarse antes de que el joven pueda llegar a una decisión con respecto a su futuro.

Del primer diagnóstico surge por lo tanto un pronóstico relativo a la “orientabilidad” del entrevistado y es por ello que le permite al psicólogo formularse una estrategia en cuanto a la tarea que aprenderán juntos.

Lo primero que se puede decir acerca de las entrevistas es que existen muchos tipos, y estos van desde la entrevista periodística (incluso las de farándula), hasta la entrevista psicológica; pasando por todos los tipos de entrevistas de investigación, la entrevista social, la entrevista de trabajo y un largo listado de etcéteras. En efecto, el ámbito y la disciplina en la que se enmarca el desarrollo de una entrevista determinarán sus características.

Momento inicial de la entrevista:

- Recibir cordialmente al entrevistado, ser amable, dar confianza y seguridad.
- Ser espontáneo, natural, evitar formalismos.
- Mostrar interés por la otra persona. Para conseguirlo puede ayudar el ver a la otra persona con tranquilidad.
- No mostrar una postura de superioridad o de juez.
- Lograr que la otra persona hable con espontaneidad y sencillez, sin hallazgos o adulaciones.

Manejo del tiempo.

Momento que atraviesa en cuanto al proceso de decisión.

Ansiedades predominantes.

Carreras como objetos y sus características.

Identificaciones predominantes.

Situación que atraviesa.

Fantasías de resolución.

Deuteroelección.

NORMAS Y ENCUADRE PARA LA ENTREVISTA

CRITERIOS PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNOSTICO

ÉTICA EN LA PRÁCTICA ORIENTADORA

Es importante resaltar que establecer códigos éticos representa un eje fundamental para aumentar la calidad de profesionalismo de un individuo, así mismo trabajar principios que son base fundamental; justicia, honestidad, respeto, tolerancia, responsabilidad, entre otros. El código ético forma parte de la conciencia profesional, su propósito es proporcionar principios generales que sirvan como reglas de decisión, pretende dar servicios a la sociedad con el objetivo de generar bienestar público. Cuando el profesionista sigue un código ético permite su autorregulación y genera mayor confianza de servicio a los usuarios y colegas. Otro valor que aparece implícito en los códigos deontológicos es el de la prudencia. La prudencia se manifiesta en el trato riguroso y oportuno de los datos. No es ético realizar juicios sobre personas a partir de informaciones no contrastadas o sólo por referencias de terceros. Se debe mantener una actitud cuidadosa en las manifestaciones que por parte del profesional pudieran dificultar el proceso de mejora del cliente o de su entorno. Así mismo, se debe ser prudente al entregar notas o apuntes no oficiales a personas a las que se orienta, así como al realizar comentarios extraoficiales con el orientado o terceros, ya que la trascendencia que éstos podrían asignarle, excede con frecuencia la importancia que se le dio en su origen.

TEST DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL

En definitiva: los test son instrumentos que sirven al psicólogo, pero no a quien consulta. Desde el punto de vista clínico también debemos prestar atención al significado que cobra para el entrevistado la aplicación de pruebas psicológicas, ya que la conducta del sujeto en una situación de prueba también tiene sus "texto", "contexto" y "subcontexto".

En primer lugar el test puede ser un objeto idealizado, por lo tanto esperado y en el momento de su aplicación convertirse en un objeto persecutorio que invade y "roba" al sujeto. Se propone denominar estas fantasías, respectivamente, "de la bola de cristal" y "del detector de mentiras".

TEST DE KUDER

La edad de aplicación del test de preferencias vocacionales de Kuder es a partir de los 15 años. Su forma de administración puede ser individual o colectiva, y la duración de su aplicación es de 1 hora aproximada (aunque no hay límite de tiempo). Kuder, creó la prueba estandarizando los diferentes intereses de la persona, tratando de cubrir todo el arco de la actividad del individuo: trabajo al aire libre, trabajo mecánico, el cálculo, científico, persuasivo, artístico plástico, literario, musical, servicio social y trabajo en oficina. El objetivo del test de preferencias vocacionales de Kuder es conocer las áreas generales donde se sitúan los intereses y las preferencias del individuo con respecto a su vocación profesional. Por lo general se utiliza junto con otras pruebas para medir los intereses, valores, aptitudes, actitudes del perfil a la vocación a elegir como carrera profesional.

INTERPRETACIÓN DEL PERFIL

Interés para el cálculo. Lo poseen aquellas personas a quienes les gusta trabajar con números. Un alto puntaje obtenido en esta área indica la posibilidad de que el examinado podría encontrar satisfacción en el ejercicio de las profesiones tales como: contador, estadígrafo, profesor de matemáticas, economista, actuario, especialista en elaboración de presupuestos, etc. Muchos ingenieros revelan también un marcado interés por las actividades relacionadas con el cálculo.

Interés científico. Manifiestan este interés las personas que encuentran placer en investigar la razón de los hechos o de las cosas, en descubrir sus causas y en resolver problemas de distinta índole, por mera curiosidad científica y sin pensar en los beneficios económicos que puedan resultar de sus descubrimientos.

LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Tanto en el campo escolar como en el laboral una de las primeras tareas del orientador es sensibilizar al sujeto respecto a la importancia, posibilidades, condicionamientos y dificultades de la evolución y decisiones vocacionales. El sujeto tiene que tener cuenta al menos alguna de las variables que se mencionan en el apartado de Variables. No hace falta insistir mucho en la importancia que tiene la labor del orientador profesional tanto para el mundo académico como para el mundo del trabajo. Sin recurrir a formulaciones teóricas, se puede decir que decisiones vocacionales más o menos irracionales, según modas o malas informaciones, pueden contribuir a situaciones más o menos caóticas, por ejemplo, en el mundo universitario; con los consiguientes niveles de fracasos y éxitos, abandonos y reorientaciones y reconversiones también más o menos costosas para todos, sujetos e instituciones. Al mundo del trabajo le llega la mano de obra del mundo académico y por ideas, técnicas, reciclajes y necesidades de educación permanente o recurrente, tiene una relación cada vez más estrecha con el mundo educativo. Ciertamente la labor del orientador puede ayudar a racionalizar decisiones y a reducir costos.

ACTITUDES Y TAREAS BÁSICAS DEL SUJETO EN LA ELECCIÓN PROFESIONAL

Muchos sujetos, ante la variedad de factores y condicionantes, escogen mal su camino vocacional. No hay reglas fijas para evitarlo; pero pueden ser útiles las siguientes actitudes, principios y tareas. Conocerse a sí mismo, sobre todo en las dimensiones más relevantes para las decisiones profesionales, procurando tener claro el sentido de la evolución vocacional personal. Actitud de flexibilidad para adaptarse a la realidad, incluso con cambios de expectativas, sin sacrificar principios y objetivos personales fundamentales. Saber que el desempleo es una posibilidad muy probable; conocer el de la especialidad que se quiere; no aceptando derrotistamente, sino con una actitud psicológica no excesivamente frustrante; pensar en planes alternativos si llega el desempleo. No caer en la moda de la Universidad por la Universidad. Contactar con el mundo del trabajo que se querría tener después, como experiencia y para constatar teoría y realidad. Evitar que fracasos académicos parciales lleven al abandono de una opción que sigue teniendo sentido vocacional, procurando analizar las causas reales del fracaso. Estar atento a los cambios sociopolíticos y a sus repercusiones para los planes personales.

TAREAS CONCRETAS DE LOS GRUPOS INTERESADOS EN LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Las primeras etapas de su lanzamiento no tendrían que ser muy costosas, pues se trataría, sobre todo, de sentar unas buenas bases de acción. Se deberían encontrar los cauces administrativos para que las empresas industriales también participaran en la sufragación de los gastos y marcha del Instituto. Cabe pensar que alguna de las instituciones u organismos ya existentes con fines aparentemente relacionados asuma esa labor. La experiencia parece indicar que tal camino no es muy viable, pues cuesta romper los moldes establecidos y la atribución de recursos suelen perderse por las luchas de competencias existentes.

Ese Instituto o alguien con poder suficiente, debería adoptar, por ejemplo, la idea de varios intentos americanos bastante logrados (Sigi, Nyers, etc.) por aplicar la capacidad de memoria y organización de los ordenadores a la información profesional y de estudios. Por un sistema interactivo de preguntas y respuestas entre ordenador y sujeto se llega progresivamente y tras un proceso de eliminación lógico a la información específica que le interesa al sujeto.

PROGRAMAS DE EDUCACIÓN PARA LA CARRERA

A través de estos programas se trata de enseñar a los trabajadores la importancia de sus tareas de trabajo, se promueve la variedad de operaciones en el lugar de trabajo y se trata de estimular la iniciativa y creatividad de los trabajadores, es decir, se trata de formar a las personas en competencias básicas. Hoyt y Shylo (1987), autores clásicos del movimiento, proponen una serie de competencias básicas.

Habilidades académicas básicas matemáticas y de comunicación oral y escrita.

Habilidades para usar y practicar buenos hábitos de trabajo.

Habilidades para desarrollar y utilizar un conjunto de valores de trabajo personalmente significativos que motiven al individuo a querer trabajar.

Habilidades para alcanzar un conocimiento básico y un aprecio del sistema de empresa privada, incluyendo el trabajo organizado como parte de ese sistema.

Conocimiento de sí mismo y conocimiento de las oportunidades educativas y ocupacionales disponibles.

Habilidades de toma de decisiones para la carrera.

Habilidades para buscar, encontrar, obtener y conservar un empleo.

Habilidades para utilizar de manera productiva el tiempo de ocio a través del trabajo no remunerado, incluyendo el voluntarismo y el trabajo realizado en la casa o estructura familiar.