

TECNICAS ACTIVAS DE APRENDIZAJE

ESTE ES UN BLOG QUE LLEVA EL HISTORIAL DEL CURSO DADO POR EL SENA EN EL COAL

BARRA DE VÍDEO



powered by

DOMINGO 6 DE SEPTIEMBRE DE 2009

LA EVALUACION



La evaluación lejos de entenderse como una medición de los productos y realizaciones escolares, propia de otras épocas, constituye hoy uno de los pilares del mismo Sistema.

Evaluar no es una acción esporádica o circunstancial de los profesores y de la institución escolar, sino algo que está muy presente en la práctica educativa.

Una posible definicion sería “Proceso por medio del cual los profesores buscan y usa información procedente de diversas fuentes para llegar a un juicio de valor sobre el alumno o sistema de enseñanza en general o sobre alguna faceta particular del mismo”.

FUNCIÓN DE LA EVALUACIÓN

Según se trata del aprendizaje o la enseñanza, la evaluación cumple unas funciones claras y determinantes en nuestro sistema educativo:

DEL APRENDIZAJE:

a) Función Orientadora:

En la medida que ayuda para elaborar proyectos y programaciones al orientar sobre aspectos básicos que el alumno debe alcanzar.

Esta función está íntimamente ligada al momento de evaluación inicial y a los efectos que de ella se extraen: diagnóstico y pronóstico.

Diagnóstico porque determina situaciones reales y de partida en un momento determinado.

Pronóstico porque permite aventurar hipótesis de trabajo.

b) Función Formativa:

La evaluación ayuda a tomar medidas en el momento oportuno sin esperar a situaciones de riesgo. Implica la detección de cómo cada alumno se sitúa en la actividad escolar, dificultades o facilidades que encuentra, influencia que aporta la estructura docente.

Esta función está unida a evaluación continua, en cuanto que está inmersa en el proceso de enseñanza-aprendizaje del alumno y forma parte del mismo.

c) Función Sumativa:

La evaluación permite comprobar los resultados alcanzados y valorar el grado de consecución.

Va asociada al momento de evaluación final.

d) Función de Homologación:

Evaluar exige tomar como referencia criterios y objetivos, lo cual garantiza a todos los alumnos una experiencias, capacidades.... esenciales y similares.

DE LA ENSEÑANZA:

a) Función Formativa:

Participa de lo citado en esta misma función en el aprendizaje.

b) Función de Calidad:

La evaluación de la enseñanza permite abordar cambios e innovaciones en las programaciones educativas y acciones didácticas, basado en percepciones rigurosas de la realidad, lo que contribuye, sin lugar a dudas, en una mejora de la calidad de la enseñanza, al mejorar la acción docente.

Clases de Evaluación :

Diagnostica o inicial. Nos ayuda a identificar conocimientos previos

La formativa. Se caracteriza por no tener notas.

La sumativa. Es final o integradora, o de resultado.

La coevaluación. Cuando, entre pares, se evalúan.

La autoevaluación. Cuando una persona o institución se evalúa, diagnostica, explora, analiza o realimenta se hace con la idea de buscar el mejoramiento continuo que garantice altos niveles de calidad.

Heteroevaluación. Es la evaluación que realiza una persona sobre otra respecto de su trabajo, actuación, rendimiento, etc. A diferencia de la coevaluación, aquí las personas pertenecen a distintos niveles, es decir no cumplen la misma función. En el ámbito en el que nos desenvolvemos, se refiere a la evaluación que habitualmente lleva a cabo el profesor con respecto a los aprendizajes de sus alumnos; sin embargo también es importante que la heteroevaluación pueda realizarse del alumno hacia el profesor ya que no debemos perder de vista que la evaluación es un proceso que compromete a todos los agentes del sistema educativo.

PUBLICADO POR JOSE LUIS TARAZONA EN 20:00 O COMENTARIOS

TECNICAS DIDACTICAS ACTIVAS



Técnicas Didácticas Activas

Corresponde a las distintas metodologías y métodos sistematizados que pueden ser usados para el desarrollo de determinada actividad de aprendizaje. Entre ellos se consideran: estudio de caso, análisis de objeto – sistemas, análisis de servicios – procesos, simulaciones, juego de roles, socialización de conceptos.

AUTOAPRENDIZAJE

- Estudio individual
- Elaboración de ensayos
- Búsqueda y análisis de información
- Tareas individuales
- Proyectos de investigación

APRENDIZAJE INTERACTIVO

- Exposiciones del tutor
- Conferencia de un experto
- Entrevistas
- Visitas
- Paneles
- Debates
- Seminarios

APRENDIZAJE COLABORATIVO

- Soluciones de casos
- Método de proyectos
- Aprendizaje basado en problemas (ABP)
- Análisis y discusión en grupos
- Discusión y debates

PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS

Un portafolios es la colección de evidencias de todo tipo que permiten al docente y al alumno reflexionar sobre el proceso de aprendizaje, es una forma de evaluar principalmente los procesos y al alumno le sirve para autoregular su aprendizaje y al profesor para tomar decisiones respecto al mismo proceso.

Un portafolio es una selección deliberada de los trabajos de un alumno que en cierta forma nos cuenta la historia de sus esfuerzos, su progreso, sus logros y sus ideas. Es un registro del aprendizaje y su reflexión sobre esa tarea.

El concepto de Portafolio existe desde hace mucho tiempo en numerosos ámbitos fuera de la educación. Artistas, Arquitectos y Fotógrafos los usan para presentar sus trabajos a clientes potenciales.

En educación, sin embargo, los portafolios son un fenómeno reciente y solo ahora empieza a utilizarse en todo su potencial. De acuerdo a Li a principio de los años noventa se hablaba de su uso principalmente en referencia a la evaluación; desde entonces irrumpieron en escena una amplia variedad de aplicaciones.

Podemos definir que el “Portafolios de Evidencias” es una compilación de registros documentales y productos generados por el estudiante que permite documentar tanto el proceso de aprendizaje como el proceso de evaluación. El portafolio organiza las evidencias generadas en este proceso a ritmos individuales y permite controlarlo. La construcción del portafolio de evidencias deberá ser a través de registros de evaluación de los conocimientos, habilidades y actitudes demostradas por el estudiante durante el periodo lectivo y de acuerdo a los objetivos establecidos en cada programa de estudios; se conforma por evidencias preestablecidas en el programa de colaboración integrada como trabajos, fotografías, archivos magnéticos, etc. Para estar en posibilidades de integrar portafolios confiables es necesario elaborar y aplicar instrumentos de evaluación de acuerdo al enfoque de competencias que permitan evidenciar los resultados de aprendizaje propuestos, entre ellos podemos considerar exámenes de diferentes tipos, guías de observación y listas de cotejo (instrumentos de Evaluación). El portafolio de evidencias para alumnos y docentes El portafolios de evidencias deberá integrarse por:

ALUMNO • Tareas• Ensayos• Láminas• Ejercicios prácticos• Bitácoras, cuestionarios.Compilación de trabajos realizados con fines de evaluación.El portafolios de registro de evidencias estará integrado por:

DOCENTE • Protocolo del proyecto• Matriz de competencias• Plan de evaluación• Instrumentos de evaluación (lista de cotejo, guía de observación, cuestionarios).• Otros lista de asistencia (por ejemplo).

PUBLICADO POR JOSE LUIS TARAZONA EN [19:21](#) O [COMENTARIOS](#)

MODELOS PEDAGOGICOS

¿Qué es un modelo pedagógico?

Las diferentes maneras de concebir el método de enseñanza, los contenidos, su organización, las técnicas, los materiales, la evaluación y la relación entre los distintos actores se desprenden de las distintas concepciones de aprendizaje, así como de la concepción de ser humano y de sociedad que se desean formar a través de la escuela. Los modelos pedagógicos se pueden agrupar en cinco grandes tipos. Este número

contempla los modelos conductistas o de reforzamiento, los modelos cognocitivistas y de procesamiento de la información y los modelos humanistas.

El modelo pedagógico es el medio fundamental del PEI, para propiciar el cambio intelectual, la transformación de conciencia y el cambio de actitud requerido en los miembros de la comunidad educativa para alcanzar la innovación que aspiramos. Es un proceso de replanteamientos y de reconstrucción de todas las teorías y los paradigmas que sustentarán nuestro modelo pedagógico. Es la representación de las relaciones que predominan en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Constituye un proceso donde todos, aprendemos de todos para así poder compartir una imagen teórica - global de la educación y de la cultura que deseamos. La inexistencia de esta imagen impide la comprensión del sentido de las transformaciones sugeridas y nos induce a realizar reformas aparentes con contenidos puramente coyunturales.

Los principios que constituyen el universo teórico de nuestro proyecto educativo sirven para fundamentar y guiar los procesos curriculares, el gobierno escolar y de padres de familia, el proceso de seguimiento, de evaluación, es el referente teórico en la selección de las estrategias para la planeación participativa. Es el soporte que da coherencia a la acción educativa y los conceptos dentro de los cuales nos moveremos.

El Modelo Pedagógico Institucional da cuenta del tipo de persona, de sociedad, de cultura, del modelo de convivencia, que compromete la institución y en cualquiera de ellos la posición de la institución educativa frente a los conceptos como conocimiento, saberes, pedagogía, didáctica, metodología, ciencia, técnica, tecnología, evaluación, aprendizaje, roles, relaciones, etc. Los conceptos del modelo o su marco teórico: principios filosóficos, epistemológicos, antropológicos, sociológicos, pedagógicos, psicológicos, axiológico, éticos y religiosos, explicitan el enfoque y las corrientes que lo iluminan, sirven de fundamento para todos los componentes del PEI.

PUBLICADO POR JOSE LUIS TARAZONA EN [18:54](#) O [COMENTARIOS](#)

MENTEFACTOS

UN MENTEFACTO ES UN IDEOGRAMA JERÁRQUICO COGNITIVO QUE ORGANIZA Y PRESERVA EL CONOCIMIENTO, EN ÉL SE PLASMAN LAS IDEAS FUNDAMENTALES Y SE DESECHAN LAS SECUNDARIAS.

LOS MENTEFACTOS CONCEPTUALES REALIZAN DOS FUNCIONES:

1. ORGANIZAN LAS PROPOSICIONES

2. PRESERVAN LOS CONCEPTOS ASÍ ALMACENADOS, MEDIANTE UN DIAGRAMA SIMPLE JERÁRQUICO

EL POTENCIAL PEDAGÓGICO DE LOS MENTEFACTOS RADICA EN DOS ELEMENTOS FUNDAMENTALES, COMO AFIRMA MENDOZA PALACIOS, “EXTRAER LAS IDEAS FUNDAMENTALES Y RE-ESCRIBIR VISUALMENTE LAS IDEAS VERBALES PRINCIPALES OBTENIDAS”. PARA TAL FIN, SE REQUIERE ABSTRAER Y APREHENDER EL CONTENIDO, Y LA CAPACIDAD DE TRASPONER DIDÁCTICAMENTE LA INFORMACIÓN ORGANIZÁNDOLA POR CATEGORÍAS

LOS MENTEFACTOS SON UN RECURSO DIDÁCTICO PARA QUE LOS PROFESORES LE ENSEÑEN A SUS ESTUDIANTES A:

1. HACERSE PREGUNTAS

2. A ESTABLECER RELACIONES ENTRE LAS IDEAS DE UNA MANERA GRÁFICA.

3. NUESTRA MISIÓN ES QUE LOS ESTUDIANTES QUE HAN PRESENTADO BAJO DESEMPEÑO ESCOLAR EN SUS ASIGNATURAS PUEDAN APRENDER LO QUE NO HAN APRENDIDO, A TRAVÉS DE LOS MENTEFACTOS.

Antes de construir un mentefacto conceptual se deben construir las proposiciones. Para estructurarlas y organizarlas en supraordinadas, exclusiones, isoordinadas e infraordinadas, definidas de la siguiente forma:

- SUPRAORDINADA: Es una clase que contiene por completo a otra.
- EXCLUSIONES: Son las clases que se oponen o se excluyen mutuamente, se asocia con la operación de excluir o negar un nexo entre dos clases adyacentes.
- ISOORDINADA: Establece alguna correspondencia no total y se asocia con la operación o nexos entre clases adyacentes.
- INFRAORDINADA: Varias subclases de una clase.

VER

<http://www.youtube.com/watch?v=riywlReY4ak>

PUBLICADO POR JOSE LUIS TARAZONA EN 18:00 O COMENTARIOS

APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS

Qué es el ABP?

Experiencia pedagógica organizada para investigar y resolver problemas que se presentan en el mundo real.

El aprendizaje surge de la experiencia de trabajar sobre la solución de problemas de la vida real

El aprendizaje esta centrado en el trabajo activo donde los alumnos participan constantemente de la adquisición de conocimiento

Fomenta en el alumno la actitud positiva hacia el aprendizaje.

Estimula el trabajo colaborativo en diferentes disciplinas, ya que se trabaja en pequeños grupos

El maestro se convierte en un facilitador o tutor del aprendizaje

Se desarrolla el pensamiento crítico y creativo, toma de decisiones y resolución de

problemas.

Ofrece oportunidades de colaboración para construir conocimiento.

Aumenta las habilidades sociales y de comunicación.

Contribuye a la formación de convicciones, cualidades, hábitos y normas de trabajo responsable

PUBLICADO POR JOSE LUIS TARAZONA EN 17:43 O COMENTARIOS

APRENDIZAJE AUTONOMO

Por autonomía en el aprendizaje se entiende la capacidad que desarrolla el alumno para organizar su propio proceso de aprendizaje.

La autonomía en el aprendizaje es intencional, consciente, explícita y analítica.

Su ejercicio implica la determinación del aprendiente de ser responsable y de tomar decisiones personales sobre su aprendizaje, así como la voluntad de participar, junto con el docente, en la negociación de los siguientes aspectos:

NEGOCIACIÓN

- n1. la identificación de las propias necesidades de aprendizaje y la definición de sus objetivos.
- n2. La planificación de las clases; la selección de los contenidos y el establecimiento de su secuenciación; la selección de los materiales didácticos adecuados.
- n3. El entrenamiento en el uso de técnicas y estrategias varias, pero muy especialmente las de aprendizaje y las metacognitivas.
- n4. Finalmente, la realización de la autoevaluación.

APRENDIZAJE COLABORATIVO

El aprendizaje colaborativo es un conjunto de métodos de instrucción y entrenamiento apoyados con tecnología así como estrategias para propiciar el desarrollo de habilidades mixtas (aprendizaje y desarrollo personal y social) donde cada miembro del grupo es responsable tanto de su aprendizaje como del de los restantes del grupo que busca propiciar espacios en los cuales se dé el desarrollo de habilidades individuales y grupales a partir de la discusión entre los estudiantes al momento de explorar nuevos conceptos. Según Díaz Barriga (2002) el aprendizaje colaborativo se caracteriza por la igualdad que debe tener cada individuo en el proceso de aprendizaje y la mutualidad, entendida como la conexión, profundidad y bidireccionalidad que alcance la experiencia, siendo ésta una variable en función del nivel de competitividad existente, la distribución de responsabilidades, la planificación conjunta y el intercambio de roles. Son elementos básicos la interdependencia positiva, la interacción, la contribución individual y las habilidades personales y de grupo.

Comparten la interacción, el intercambio de ideas y conocimientos entre los miembros del grupo. Se espera que participen activamente, que vivan el proceso y se apropien de él.

La expresión aprendizaje colaborativo se refiere a metodologías de aprendizaje que incentivan la colaboración entre individuos para conocer, compartir, y ampliar la información que cada uno tiene sobre un tema. Esto se logra compartiendo datos mediante espacios de discusión reales o virtuales. El aprendizaje colaborativo surge mayormente de instancias de trabajo en grupos o trabajo colaborativo. En este caso los participantes unidos en grupos juegan roles que se relacionan, complementan y diferencian para lograr una meta común. Para lograr colaboración se requiere de una tarea mutua en la cual los participantes trabajan juntos para producir algo que no podrían producir individualmente. Los elementos básicos del trabajo colaborativo son:

Objetivos: el desarrollo de la persona; más indefinido, se busca el desarrollo humano.

Ambiente: abierto, libre, que estimulan la creatividad.

Motivación: supeditada al compromiso personal: libertad para participar o no.

Tipo de proceso: se pueden dar procesos formales e informales.

Aporte individual: conocimiento y experiencia personal para el enriquecimiento del grupo.

Pasos del proceso grupal: no son tan rígidos, pueden cambiar pues se deben adaptar al desarrollo grupal.

Reglas: generadoras, no limitan ni encasillan sino que generan creatividad.

Desarrollo personal: es el objetivo, junto con el desarrollo grupal.

Productividad: secundaria. El objetivo es lo que se aprende en la experiencia colaborativa.

Preocupación: la experiencia en sí misma. La motivación es intrínseca.

Software: no determinante; flexible, debe brindar posibilidades virtualmente ilimitadas.

Una meta común.

Un sistema de recompensas (grupal e individual).

Respuestas distribuidas.

Normas claras.

Un sistema de coordinación

Interdependencia positiva

Interacción

Contribución individual

Habilidades personales y de grupo

Autoevaluación del grupo.

Ventajas del aprendizaje colaborativo

Las ventajas del aprendizaje colaborativo son múltiples pudiendo destacar entre ellas la de estimular habilidades personales, disminuir los sentimientos de aislamiento, favorecer los sentimientos de autosuficiencia y propiciar, a partir de la participación individual, la responsabilidad compartida por los resultados del grupo.

Con relación al conocimiento, el trabajo colaborativo permite el logro de objetivos que son cualitativamente más ricos en contenidos asegurando la calidad y exactitud en las ideas y soluciones planteadas.

Otra ventaja del aprendizaje colaborativo es que propicia en el alumno la generación de conocimiento, debido a que se ve involucrado en el desarrollo de investigaciones, en donde su aportación es muy valiosa al no permanecer como un ente pasivo que solo capta información.

Mapa conceptula del Aprendizaje Colaborativo.

]]

Obstáculos

Los principales obstáculos a los que se enfrenta el aprendizaje colaborativo son la resistencia al cambio en los paradigmas de trabajo en equipo por parte de los estudiantes, y el buen diseño de herramientas para el trabajo mismo. Es por eso que al diseñar un entorno de aprendizaje colaborativo se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos: estilos de aprendizaje, modelos educativos y las técnicas y tecnologías de la comunicación.

Estilos de aprendizaje: no todas las personas aprenden o generan su conocimiento de la misma manera, es por eso que se deben ofrecer distintos recursos que permitan, al usuario, elegir la fuente y el medio de información que más le convengan. Así como la correcta integración dentro los equipos de trabajo y las tareas específicas asignadas a cada miembro.

Modelos educativos: debe elegirse el modelo que mejores resultados ofrezca al entorno diseñado, y que permita a cada estudiante, generar conocimientos mediante la investigación de temas, los cuales deben plantear un reto a su intelecto, de manera que sea factible el contrastar resultados con otras personas.

Técnicas y tecnologías de la comunicación: se debe buscar un punto común, por el cual distintos estudiantes puedan comunicarse de manera óptima entre sí, sin importar las distancias geográficas, o la sincronía en el tiempo. Por las razones anteriores, se sugiere utilizar herramientas colaborativas: Medios asíncronos, como el correo y los foros electrónicos, o de respuesta rápida, como los chats o salas de conversación; sin dejar de lado las tecnologías tradicionales (no electrónicos) como el teléfono, el correo y la mensajería.

Es el aprendizaje generado por la interacción de un grupo de personas apoyadas por la tecnología, específicamente software para actividades académicas. El grupo puede ser homogéneo y/o heterogéneo. Lo ideal es un grupo multidisciplinario, porque el aprendizaje o la aportación generada por cada uno de ellos permiten solucionar un problema o analizar un tema desde diferentes perspectivas.

Interdependencia positiva: consiste en estar enlazados los grupos para conseguir un objetivo, una meta que consiste en que cada miembro del grupo cumpla con sus tareas.

Un ejemplo de interdependencia es la disponibilidad de ayudar en el grupo, todo el mundo tiene derecho a pedir ayuda a los compañeros, y todos saben que es de interés colectivo atender la petición de ayuda de los demás. De esta manera, los más "débiles" en algún campo se pueden beneficiar de la ayuda de los más competentes, al mismo tiempo que los más preparados pueden fortalecer sus conocimientos verbalizando, explicando, simplificando y reorganizando lo que saben para que llegue a ser accesible para los compañeros (Jacob, 1988: 98)

Responsabilidad individual: cada miembro se considera individualmente responsable de alcanzar la meta del colectivo, la participación debe ser equivalente entre todos para que así no exista el individualismo y el grupismo. La actividad de M. Kagan, cabezas numeradas, es un ejemplo de cómo se puede llevar a la práctica este principio de responsabilidad individual: el profesor forma grupos, numera sus miembros y hace una pregunta (por ejemplo, de vocabulario, de gramática, de comprensión de un texto, etc.). Cada grupo elabora una respuesta. Luego, el profesor llama a un número y los estudiantes a los que se les ha asignado ese número contestan a la pregunta, (por ejemplo, de vocabulario, de gramática, de comprensión de un texto, etc.). Cada grupo elabora una respuesta. Luego, el profesor llama a un número y los estudiantes a los que se les ha asignado ese número contestan a la pregunta, basándose en la elaboración colectiva que el grupo acaba de llevar a cabo .

Interacción simultánea: (en el aprendizaje cooperativo, el grupo trabaja "cara a cara", con una relación estrecha y a corta distancia. Por eso -y al fin de garantizar una buena interacción comunicativa en el grupo, de intercambio de retroalimentación, de estímulos creativos y de control autorregulador del comportamiento- es fundamental que el grupo trabaje en un ambiente psicológico de disponibilidad y mutuo apoyo. No sorprende que la calidad de la relación entre personas que trabajan juntas tenga un impacto enorme sobre sus resultados.

Igual participación: una carencia bastante común en los grupos de aprendizaje es la falta de formación para las actividades en equipo. No es suficiente con juntar a los estudiantes esperando que sus experiencias previas (escolares y de vida) les proporcionen todo lo necesario para trabajar bien en equipo. Sobre todo con grupos duraderos, la probabilidad de interacción negativa es muy alta; de ahí viene la importancia que el aprendizaje cooperativo atribuye a la formación de la "competencia social" de los estudiantes. Esta preparación apunta a que se experimenten en clase

estrategias y destrezas para hacer frente a las complejas dinámicas del grupo y para conseguir una sinergia donde todos asumen responsabilidades de cara a los objetivos del grupo y al aprendizaje individual.

VER

<http://www.youtube.com/watch?v=WLGFSf643Kg>

PUBLICADO POR JOSE LUIS TARAZONA EN 15:27 O COMENTARIOS

APENDIZAJE SIGNIFICATIVO

EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO: LA PERSPECTIVA COGNITIVA

INTRODUCCIÓN

En el aprendizaje significativo, hay que tener en cuenta los aprendizajes realizados por el alumno deben incorporarse a su estructura de conocimiento de modo significativo, es decir que las nuevas adquisiciones se relacionen con lo que él ya sabe, siguiendo una lógica, con sentido, y no arbitrariamente, y a su vez debe de haber un potencial de significado, aunque esto no sea solo una garantía para que se el aprendizaje significativo, pero lo que también es importante es la interpretación que se da a ese aprendizaje.

También hay que plantearse de que se trata, si se trata de cantidad, de calidad, de mejora de los procesos, en función de si la información está o no estructurada, y ante la pregunta de cual es el mejor método de enseñanza la respuesta es que no se sabe ya que depende de los objetivos y del contexto.

Lo que está claro es que es mejor el aprendizaje con sentido, pero ojo, siempre se admiten matices ya que esto depende de los factores antes nombrado.

APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

El concepto es visto desde la Psicología cognitiva como: El aprendizaje, es un proceso interno de modificación con posibilidad de una doble vertiente cuantitativa y cualitativa, y que es resultado del proceso de interacción INTENCIONAL entre la información que procede del medio y del sujeto que la procesa. Esta concepción deja un poco excluido la aproximación del aprendizaje no intencionado.

VER

<http://www.youtube.com/watch?v=UeaWzvNZGic>

<http://www.youtube.com/watch?v=eeJvp-CccCY>

<http://www.youtube.com/watch?v=PyPlEtp9NqQ>

PUBLICADO POR JOSE LUIS TARAZONA EN 15:16 O COMENTARIOS

ESTILOS DE APRENDIZAJE

Los estilos de aprendizaje

Los estilos de aprendizaje proporcionan la información necesaria para los procesos de enseñanza y aprendizaje y su identificación puede favorecer las exigencias del perfil profesional.

El primer aspecto a tener en cuenta es que la identificación de estilos de aprendizaje no se realiza sólo una vez durante el proceso de formación, como una evaluación de entrada.

Es un proceso que continúa a lo largo de la ejecución de la formación y los estilos identificados inicialmente se pueden moldear o modificar utilizando distintas estrategias y técnicas.

Al estudiante le es útil este instrumento para conocer su forma de aprender, por ejemplo, cuál es el entorno que más le favorece, si aprende mejor en grupo o en forma individual, qué sentido utiliza más, si le molesta o no el ruido, si el estado emocional lo afecta en su proceso, etc.

El Instructor puede utilizar esta información para diseñar actividades de aprendizaje que

mejoren los estilos de aprendizaje débiles, por ejemplo, si al realizar la evaluación a un estudiante da como resultado que su estilo de aprendizaje más fuerte es la

experimentación activa y en cambio es muy débil en observación reflexiva, podría solicitarle al estudiante una descripción del proceso de mantenimiento de una máquina que está realizando un compañero. Esto permite enriquecer los estilos de aprendizaje y lograr cierto equilibrio que le ayuda a mejorar su ritmo de aprendizaje.

Desde la metodología de David Kolb que es la utilizada en este caso en particular se proponen cuatro estilos de aprendizaje:

PUBLICADO POR JOSE LUIS TARAZONA EN [14:55](#) O [COMENTARIOS](#)

TRABAJO EN EQUIPO

Mucho se ha hablado del Trabajo en Equipo; se ha definido, estructurado y empaquetado para que todo aquel que requiera explorar su concepto y ponerlo en práctica tenga en sus manos todo lo que se cree necesario para ello.

El Trabajo en Equipo es una bandera que enarbolan casi todas las empresas e instituciones, en especial en aquellas donde se requiere la participación de un importante número de personas para completar una tarea. Se habla de equipos multidisciplinarios, equipos de alto desempeño y de equipos autodirigidos, entre otros, destacando sus características como si se estuviera describiendo una computadora o un auto de última generación, cuando en realidad, en esto del Trabajo en Equipo, se debe dar crédito a las palabras que alguna vez dijo Luís XIV de Francia, al referirse al Estado, pero en este caso, la frase ha de ser: ¡el “equipo” soy Yo!

¿Qué como es eso? Sencillo, el Trabajo en Equipo no es cuestión de muchos, corresponde únicamente a la persona. En este breve resumen observará algunas de las exposiciones que se hacen en el capítulo del mismo nombre de mi libro Gerentes Ineptos donde se explica a detalle por qué el concepto de esta herramienta no solo debe ser revisado sino que ha de sufrir una reorientación, pues tal y como se le ve en el presente no pareciera cubrir la magnitud de lo que representa en realidad.

Ahora bien, una de las fantasías administrativas más generalizadas ronda en torno al

Trabajo en Equipo, aunque no lo parezca, tanto personas experimentadas como inexpertas concluyen que esta herramienta puede ser introducida en un departamento o empresa a través de charlas, cursos o encuentros con su personal, las hay quienes las introducen en sus políticas y normas, incluso imaginan que es posible garantizarla si al momento de la entrevista de selección se le pregunta al candidato si se siente bien trabajando en equipo o sometiendo al mismo a actividades donde lo demuestre.

Algunas otras dan por obvia la respuesta, afirmando para sí mismas que la gente tiene que trabajar en equipo, que es una exigencia propia de los tiempos que vive la administración y por ende no debe ser siquiera consultada. Pues bien, la realidad es otra. El Trabajo en Equipo más que una herramienta, es una aptitud.

El Trabajo en Equipo no se decreta, no se implanta como un chip en la cabeza de los empleados ni en los representantes de la empresa y, más aún, no puede ser considerado una exigencia o una obligación, ya que al instante de presentarse como tal no se observarán más que rechazos.

El Trabajo en Equipo es una aptitud propia de cada persona. Los seres humanos no están programados genéticamente para trabajar en equipo ni deben estarlo, algunos muestran ese talento y otros no, esto no hace descartables a quienes no logran desarrollar esta competencia; recuerde que algunos de los más grandes genios de la historia han ofrecido al mundo productos extraordinarios desde la soledad de sus talleres o aposentos.

Si la persona no posee la aptitud del trabajo en equipo por más charlas, cursos, seminarios o imposiciones a los que sea sometida no logrará engranarse y demostrar lo que la imaginativa colectiva exige y el paradigma dominante reclama con relación a ese concepto.

El Trabajo en Equipo, tal y como se entiende, tiene más relación con el concepto de Equipos de Trabajo que con la verdadera idea de lo que ha de ser un equipo per se. Veamos:

- Los Equipos de Trabajo son el resultado de la agrupación de personas con competencias específicas y desarrolladas que al alinearse producen sinergia y agregan valor, pero eso puede ocurrir sin que exista el idílico sentido que le imprime al concepto del “equipo”, aunque no se puede negar que cuando ello sucede los resultados suelen superar todas las expectativas.
- Los Equipos de Trabajo responden a la planificación y ordenamiento de la empresa, es

ella quien determina quienes y cuanto tiempo han de entrelazar sus conocimientos en pro de una meta específica, por lo que contiene todo lo que usualmente se le atribuye de manera errada al Trabajo en Equipo, esto es: Jerarquía, liderazgo, metas y procedimientos.

En cambio el Trabajo en equipo es una expresión espontánea, natural, que obedece más a la empatía, conexión emocional y visión compartida de sus integrantes que a elementos de índole formal o administrativos impuestos por agentes exógenos. Aún cuando trabajan por un objetivo común, no existen imposiciones ni compromiso, reina la intradisciplina, identificación y la coestima.

Pero solo si la persona posee la aptitud para el Trabajo en Equipo es que este fenómeno administrativo, soñado, deseado y hasta forzado por muchos, se hace presente e imprime a los resultados esa energía que requieren para sobresalir y alcanzar lo que se han propuesto.

De lo contrario el trabajo se hace, sí, pero con altos costos de frustración, malestar e imposición experimentados en diferentes niveles.

Luis XIV de Francia se equivocó, el estado somos todos, pero cuando se trata de trabajar con sinergia y agregando valor prevalece la aptitud y ahí, sin duda alguna: ¡el “equipo” soy Yo!.

VER

<http://www.youtube.com/watch?v=ILmOUoj5j4Q>

<http://www.youtube.com/watch?v=DwqGUI9n1Vk>

<http://www.youtube.com/watch?v=JOhDDSJf-OU>

PUBLICADO POR JOSE LUIS TARAZONA EN 12:12 O COMENTARIOS

LA CREATIVIDAD

La creatividad es la capacidad de crear, de producir cosas nuevas y valiosas, es la capacidad de un cerebro para llegar a conclusiones nuevas y resolver problemas en una forma original. La actividad creativa debe ser intencionada y apuntar a un objetivo. En su materialización puede adoptar, entre otras, forma artística, literaria o científica, si bien, no es privativa de ningún área en particular. La creatividad es el principio básico para el mejoramiento de la inteligencia personal y del progreso de la sociedad y es también, una de las estrategias fundamentales de la evolución natural. Es un proceso que

se desarrolla en el tiempo y que se caracteriza por la originalidad, por la adaptabilidad y por sus posibilidades de realización concreta. Creatividad es la producción de una idea, un concepto, una creación o un descubrimiento que es nuevo, original, útil y que satisface tanto a su creador como a otros durante algún periodo.

Todos nacemos con una capacidad creativa que luego puede ser estimulada o no. Como todas las capacidades humanas, la creatividad puede ser desarrollada y mejorada. Así, existen muchas técnicas para aumentar y desarrollar la capacidad creativa.

VER

<http://www.youtube.com/watch?v=LmnUYTEuRZg>

<http://www.youtube.com/watch?v=Zv7573sEOkU>

<http://www.youtube.com/watch?v=-IQ3Y55NoYA>

PUBLICADO POR JOSE LUIS TARAZONA EN 10:24 O COMENTARIOS

EL LIDERAZGO

El liderazgo es la capacidad de influir, motivar, organizar y llevar a la acción para el libre logro de sus fines y objetivos, a las personas, grupos y sociedades, en un marco de valores.

El liderazgo es un potencial que se realiza de muchas maneras y en situaciones muy diferentes. Está muy relacionado con el cambio y con la transformación a nivel personal o colectivo.

Es opción pero también oportunidad, no para

una grupo escogido sino para muchas personas más, en su respectivo medio: familiar, educativo, profesional, deportivo, social, científico, político, militar, etc. Por eso más que definir el líder conviene pensar en el liderazgo como una capacidad que puede desarrollarse a partir de un potencial muy variado en las personas y grupos.

El líder busca lo mejor para su grupo, persuade, impulsa y atrae, propone y motiva, comunica y manda, más con el prestigio personal y su ejemplo que con el poder, la palabra o la influencia dominadora, aunque tenga que valerse de todos ellos.

Puedes ver tambien

<http://www.youtube.com/watch?v=Lx8oXCibPcI>

<http://www.youtube.com/watch?v=7s7E6UyHKbY>

PUBLICADO POR JOSE LUIS TARAZONA EN 09:23 o COMENTARIOS

RESOLUCION DE CONFLICTOS

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

La palabra conflicto es ambigua y móvil; según el contexto puede tener diversas interpretaciones, pero es frecuentemente utilizada la definición que de tal concepto dan Hocker y Wilmant: "el conflicto es una interacción de personas interdependientes,

quienes perciben metas incompatibles e interferencia de unos a otros para lograr tales metas". También se puede recurrir a la definición de Adam Curle: "hay conflicto cuando un individuo, una comunidad, una nación o incluso un bloque internacional desean algo que no puede ser conseguido a menos que sea a costa de otro individuo o grupo que también lo desea".

La resolución de los conflictos es, pues, aquella rama de las ciencias políticas que pretende dirimir los antagonismos que se suscitan tanto en el orden local como en el global, sin excluir la violencia como uno de sus métodos; fundamentando su análisis en el ámbito social del lugar donde se produce el conflicto. Ésta especialidad se concentra principalmente en:

- La necesidad de hallar salidas constructivas al conflicto.
- Valorar las formas comunitarias tradicionales.
- Trascender los límites marcados por el derecho y la psicología.
- Canalizar el uso de la violencia.
- Tener una respuesta efectiva frente a la guerra.
- Establecer proyectos derivados de los resultados de las investigaciones llevadas a cabo en el lugar del conflicto.

La resolución de conflictos como rama de las ciencias políticas aparece para resolver las muy frecuentes exigencias que los Estados hacen en pro de la autodeterminación y de la búsqueda del reconocimiento de su propia identidad en una determinada comunidad. Así, la resolución de los conflictos hoy en día exige la toma de decisiones de manejo interno con planteamientos y puntos específicos que den prioridad a la construcción de estructuras políticas sólidas que cuenten con la intervención específica de los actores del conflicto.

Una pagina interesante para la resolucion de conflictos se halla en

<http://www.receduc.com/ministerio/conflictresolution.html>

PUBLICADO POR JOSE LUIS TARAZONA EN 09:14 O COMENTARIOS

JUEVES 3 DE SEPTIEMBRE DE 2009

PERFIL DE INGRESO Y EGRESO

Perfi de ingreso

En un programa educativo, conjunto de conocimientos, habilidades y otros atributos que en principio debe cubrir el aspirante a un programa educativo.

Perfil de egreso

El Perfil de Egreso debe ser una descripción comprehensiva de las características y competencias que deben poder demostrar los graduados y titulados de las carreras y programas.

El Perfil de Egreso debe ser construido en términos de competencias por cada Unidad Académica. Su pertinencia debe ser revisada permanentemente considerando el estado del arte de las disciplinas y las demandas de la Sociedad.

De esta manera el Perfil de Egreso es orientador para el diseño y la renovación del Plan de Estudios en su conjunto y de cada actividad académica que éste contemple.

PUBLICADO POR JOSE LUIS TARAZONA EN [19:11](#) O [COMENTARIOS](#)

LINEAS TECNOLOGICAS

Líneas tecnológicas

Son las trayectorias o los caminos de aprendizaje por los que deben transitar los aprendices durante el proceso de formación. Esas trayectorias o caminos de aprendizaje se han constituido tomando como referencia las actividades que realizan las empresas

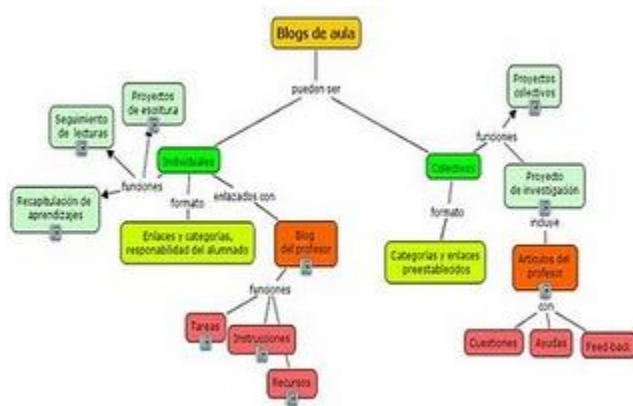
para lograr la concepción, producción, distribución y consumo de sus bienes y servicios.

El SENA ha identificado y establecido cinco líneas tecnológicas: 1) Línea tecnológica en TIC, 2) Línea tecnológica en diseño, 3) Línea tecnológica en producción y transformación, 4) Línea tecnológica en materiales y herramientas, y 5) Línea tecnológica orientada al cliente. El conjunto de las líneas tecnológicas se representa gráficamente por medio de un pentágono.

En el esquema de aprendizaje por proyectos, todas las competencias de un programa se asocian a cada una de las cinco líneas tecnológicas. Existe por tanto una configuración diferente de la participación de estas líneas tecnológicas en el desarrollo de competencias para cada programa de formación y para cada aprendiz.

PUBLICADO POR JOSE LUIS TARAZONA EN 19:03 O COMENTARIOS

LOS BLOGS



Un blog, o en español también una bitácora, es un sitio web periódicamente actualizado que recopila cronológicamente textos o artículos de uno o varios autores, apareciendo primero el más reciente, donde el autor conserva siempre la libertad de dejar publicado lo que crea pertinente. El nombre bitácora está basado en los cuadernos de bitácora. Cuadernos de viaje que se utilizaban en los barcos para relatar el desarrollo del viaje y que se guardaban en la bitácora. Aunque el nombre se ha popularizado en los últimos años a raíz de su utilización en diferentes ámbitos, el cuaderno de trabajo o bitácora ha sido utilizado desde siempre.

VENTAJAS EDUCATIVAS

Los Blogs ofrecen muchas posibilidades de uso en procesos educativos. Por ejemplo,

para estimular a los alumnos en: **escribir, intercambiar ideas, trabajar en equipo, diseñar, visualizar de manera instantánea de lo que producen, etc.**

La creación de Blogs por parte de estudiantes ofrece a los docentes la posibilidad de exigirles realizar procesos de síntesis, ya que al escribir en Internet deben ser puntuales y precisos, en los temas que tratan.

Los docentes pueden utilizar los Blogs para acercarse a los estudiantes de nuevas maneras, sin tener que limitar su interacción exclusivamente al aula. Por ejemplo, publicando materiales de manera inmediata y permitiendo el acceso a información o a recursos necesarios para realizar proyectos y actividades de aula, optimizando así el tiempo. También, ofrece a los estudiantes la posibilidad de mejorar los contenidos académicos, enriqueciéndolos con elementos multimediales como: videos, sonidos, imágenes, animaciones u otros Web 2.0. La facilidad con que se crean y alimentan los Blog los hace muy llamativos porque gracias a los asistentes y las plantillas (diseños) prediseñadas, no hay que concentrarse en la implementación técnica sino en los contenidos y materiales a publicar. Esto permite que cualquier docente o alumno, sin importar el área académica, pueda crear recursos y contenidos de temas educativos sin necesidad de instalar aplicaciones o de tener conocimientos de programación.

PUBLICADO POR JOSE LUIS TARAZONA EN [18:37](#) O [COMENTARIOS](#)

EL PIZARRON DIGITAL INTERACTIVO

El Pizarrón Electrónico Interactivo en el aula (PEI)

1. ¿Qué es un PEI?

El PEI es una superficie destinada a presentar información mediante un proyector conectado a una computadora.

Funciona como pantalla común que permite visualizar y manipular la información, tiene la característica de interactivo por que brinda a los usuarios la posibilidad de manipular la información a través de una superficie sensible al tacto o una pluma electrónica.

El tamaño del PEI permite a los alumnos visualizar la información de la computadora y facilita la interacción con las herramientas propias del recurso; en este sentido se pueden destacar tres funciones principales:

Sirve como un pizarrón común.

Puede ser usado como proyector o pantalla.

Posibilita la interactividad.

Para que el PEI funcione adecuadamente requiere de una computadora personal y un cañón, ya que la información que se proyecta y los dispositivos que permiten la interactividad se encuentran contenidos en los programas instalados en procesador.

Según el mecanismo que tenga el PEI para manipular la información, es posible distinguir dos tipos de pizarrones:

Hard boards: tienen una superficie magnética a lo largo de la pantalla y necesitan plumones especiales para actuar sobre ellos.

Soft boards: poseen una membrana “táctil” en toda su superficie que es sensible tanto a las plumas electrónicas como al tacto de los dedos.

2. Principales funciones del PEI

Una de las principales características del PEI es el acceso a una amplia variedad de recursos, que corresponden al software del pizarrón y otros más del equipo de cómputo. Para optimizar el uso de los recursos, medios y herramientas, se deben considerar dos elementos:

Interactividad: consiste en la posibilidad de responder a los estímulos escritos, visuales o auditivos que muestra la computadora.

Multimedia: es la combinación simultánea de recursos en la PC, gráficos, sonidos, videos animaciones, etc.

Estos dos elementos pueden contribuir a la construcción de aprendizajes significativos, siempre y cuando el docente maneje adecuadamente los enfoques de enseñanza y realice una buena planeación de la clase.

3. Uso didáctico del PEI

La implementación de los PEI's al aula enfrenta a los docentes a nuevos retos, como la incorporación de recursos multimedia, para utilizar este tipo de recursos, se tiene que poner en juego las competencias profesionales desarrolladas en la práctica docente, como la elaboración de secuencias didácticas, donde se aprecie el uso de los PEI's y los

tres principales momentos de la planeación: inicio, desarrollo y cierre.

Es importante mencionar que el uso del PEI en los diferentes momentos de la clase puede propiciar el exceso de estímulos visuales y auditivos, sin dejar espacio al análisis y reflexión de los contenidos o temas trabajados con los alumnos.

Para ello se sugiere que el PEI sea utilizado a partir de las necesidades del grupo con que se trabaja, lo cual significa que se deben buscar los espacios y los recursos mejor adaptados a los propósitos y contenidos abordados en clase.

El PEI dependiendo de la intención que el docente le dé, se convierte en una herramienta que:

Promueve el trabajo en grupo.

Fortalece los espacios de discusión y análisis de la información.

Coadyuva al diseño materiales didácticos.

Favorece el trabajo colaborativo.

Permite compartir ideas y registrarlas en archivos para después usarlas.

En este sentido, la incorporación de los PEI´s de manera integral a las actividades del aula permite que, a partir de la observación de algunos recursos, los alumnos platiquen o comenten en grupo lo que piensan, opinan o saben en relación con lo visto en clase.

Ningún PEI o programa computacional puede cambiar las prácticas tradicionales, ni generar por si solo situaciones de aprendizaje significativas y pertinentes para los alumnos. El docente es punto clave para el éxito de la incorporación de las herramientas del cualquier tipo al aula.

Debemos tener claro que no basta con proyectar una imagen, una presentación, un texto o un video, si no se genera el análisis y reflexión del contenido por los alumnos.

Los docentes ubicados en una línea de profesionalización de su tarea pueden descubrir en el PEI una interesante herramienta para la generación de una enseñanza participativa y responsable por sus alumnos.

PUBLICADO POR JOSE LUIS TARAZONA EN [18:13](#) O [COMENTARIOS](#)

MIÉRCOLES 2 DE SEPTIEMBRE DE 2009

EL PAPEL DEL DOCENTE FRENTE AL USO DE LAS TIC'S

La actual Sociedad de la Información, caracterizada por el uso generalizado de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en todas las actividades humanas y por una fuerte tendencia a la mundialización económica y cultural, exige de todos los ciudadanos nuevas competencias personales, sociales y profesionales para poder afrontar los continuos cambios que imponen en todos los ámbitos los rápidos avances de la Ciencia y la nueva "economía global".

El impacto que conlleva el nuevo marco globalizado del mundo actual y sus omnipresentes, imprescindibles y poderosas herramientas TIC, está induciendo una profunda revolución en todos los ámbitos sociales que afecta también, y muy especialmente, al mundo educativo. Estamos ante una nueva cultura que supone nuevas formas de ver y entender el mundo que nos rodea, que ofrece nuevos sistemas de comunicación interpersonal de alcance universal e informa de "todo", que proporciona medios para viajar con rapidez a cualquier lugar e instrumentos tecnificados para realizar nuestros trabajos, y que presenta nuevos valores y normas de comportamiento. Obviamente todo ello tiene una fuerte repercusión en el ámbito educativo:

Ante la efervescente y cambiante sociedad actual, las necesidades de formación de los ciudadanos se prolongan más allá de los primeros estudios profesionalizadores y se extienden a lo largo de toda su vida. La formación continua resulta cada vez más imprescindible, tanto por las exigencias derivadas de los cambios en los entornos laborales como también para hacer frente a los cambios que se producen en los propios entornos domésticos y de ocio.

Crece la importancia de la educación informal a través de los medios de comunicación social y muy especialmente Internet. Aunque los conocimientos adquiridos ocasionalmente a través de estos medios muchas veces resultan desestructurados y poco precisos, la cantidad de tiempo que las personas les dedican y las infinitas posibilidades de acceso a atractivas informaciones multimedia que proporcionan (periódicos y revistas, películas, programas TV, informativos de actualidad, reportajes, todo tipo de páginas web, juegos...) hacen de ellos una de las principales fuentes de información y formación de los ciudadanos.

Todo se revisa, todo cambia: los objetivos y los programas de las instituciones formativas (que entre otras cosas incluye la alfabetización digital), las infraestructuras físicas y tecnológicas, la organización y gestión de los centros, los materiales formativos

y las metodologías que se utilizan... Se va perfilando un nuevo modelo de escuela y de instituciones formativas en general

Aparecen nuevos entornos formativos en el ciberespacio, que liberan a los estudiantes y profesores de las exigencias de coincidencia en el tiempo y en el espacio, y facilitan así el acceso a la formación en cualquier circunstancia a lo largo de toda la vida. Los nuevos sistemas de formación on-line (aprovechando los recursos informáticos y el ciberespacio) mejoran con mucho las prestaciones de la enseñanza a distancia tradicional, que solamente disponía del correo, el teléfono y la radiotelevisión como canales de comunicación y difusión de los recursos didácticos audiovisuales y en papel. Y por supuesto todo ello exige nuevas competencias profesionales para los formadores.

PUBLICADO POR JOSE LUIS TARAZONA EN [19:09](#) O [COMENTARIOS](#)

MARTES 1 DE SEPTIEMBRE DE 2009

EL EMPRENDIMIENTO

Con el objeto de dar respuesta a problemas estructurales tales como el desempleo, la desocupación, el alto grado de incertidumbre frente a la realidad y la falta de oportunidades de desarrollo social y de crecimiento económico, surge la necesidad de fomentar el espíritu emprendedor, con el fin de estimular la capacidad -inherente a todos los seres humanos- de emprender procesos que le garanticen el logro de sus propósitos y la concreción de sus ideas.

Aunque en el lenguaje corriente el término emprendimiento se asocia al hecho de dar inicio a una unidad económica, en realidad este término tiene un significado más amplio. Por emprendimiento se entiende el conjunto de capacidades que le permiten a la persona iniciar y llevar a término, de manera creativa y responsable, actividades en cualquier ámbito de su vida. Estas actividades, orientadas al desarrollo personal y social, deben generar impacto positivo en el crecimiento económico y en el entorno próximo, así como en el mejoramiento de su calidad de vida.

El emprendimiento, como capacidad humana, es susceptible de desarrollo y mejoramiento, lo cual puede llevarse a cabo mediante procesos de Formación Profesional Integral.

Una persona emprendedora interpreta y transforma su realidad mediante la acción; sueña, busca oportunidades más allá de los recursos de que dispone, corre riesgos, plantea problemas y propone alternativas creativas de solución.

El perfil del emprendedor debe ser:

- Objetivo y crítico para reconocer sus fortalezas y debilidades.
- Autónomo para afianzar su capacidad emprendedora.
- Consciente para determinar sus condiciones y posibilidades de crecimiento y de desarrollo.
- Responsable consigo mismo.
- Perseverante para lograr las metas propuestas.
- Seguro de sí mismo para interactuar con otros.
- Creativo para dimensionar su potencialidad.
- Comprometido con su proceso de formación.

PUBLICADO POR JOSE LUIS TARAZONA EN [20:10](#) O [COMENTARIOS](#)

SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

La información se toma o se ha tomado a veces como equivalente a saber o conocimiento. Sin embargo, hay muchas diferencias entre información y conocimiento. La identificación entre ambos va a surgir en la década de los cuarenta, desde las teorías de la información y la cibernética. Desde estos postulados, la mente humana, se va a concebir como una máquina capaz de adquirir y manipular información, de forma que pensar se va a reducir a procesar esa información. (SANCHO J.M. y MILLAN L.M., 1995).

¿Es cierto que tener información sobre determinados temas equivale a poseer conocimiento a cerca del mismo? Nosotras coincidiendo con múltiples autores, opinamos que no es así. Esta teoría es un tanto reduccionista, y no tiene en cuenta otras muchas variables que confluyen. Ya que conocer y pensar no es simplemente almacenar, tratar y comunicar datos. Serán procesos de generalización de distinto tipo y sus resultados, los que nos determinarán el saber cómo actuar sobre algo en una situación dada. El desarrollar procesos de pensamiento alternativos, creativos e idiosincrásicos. La información no es en sí conocimiento. El acceso a ella no garantiza en absoluto desarrollar procesos originales de pensamiento.

A pesar de que el conocimiento se basa en la información, ésta por sí sola no genera conocimiento.

La promesa que, insistentemente se nos hace de acceso global y factible a grandes volúmenes de información desde las nuevas tecnologías no va a ser garantía de mayor conocimiento, ni de mayor educación.

Para que esta información se convierta en conocimiento es necesario la puesta en marcha, desarrollo y mantenimiento de una serie de estrategias. En primer lugar, tendremos que discriminar aquella información relevante para nuestro interés. Tras haber seleccionado la información, debemos analizarla desde una postura reflexiva, intentando profundizar en cada uno de los elementos, deconstruyendo el mensaje, para coconstruirlo desde nuestra propia realidad. Es decir en el proceso de deconstrucción vamos a desmontar, comprender, entender las variables, partes, objetivos, elementos, axiomas del mensaje. En el proceso de coconstrucción realizamos el procedimiento inverso. A partir de variables, axiomas, elementos, etc., volvemos a componer el mensaje, desde nuestra realidad personal, social, histórica, cultural y vital. Es decir, desde nuestra perspectiva global del conocimiento y la persona. Sólo y no perdiendo

esta perspectiva podemos afrontar y enfrentarnos a la evolución y el progreso de las nuevas tecnologías de tal forma que nos lleve en un futuro a crear una sociedad más humana y justa donde lo tecnológico y lo humano se integren al igual que los distintos puntos de mira de las distintas culturas conformando el crisol de la realidad en la que estamos sumergidos.

Actualmente la irrupción y desarrollo de las nuevas tecnologías están conformando una serie de cambios estructurales, a nivel económico, laboral, social, educativo, político, de relaciones. En definitiva, se está configurando la emergencia de una nueva forma de entender la cultura. En esta coyuntura, la información aparece como el elemento clave, aglutinador, estructurador... de este tipo de sociedad.

Fue en la década de los setenta cuando se comienza a hablar de la "sociedad de la información". Aparece la información como la panacea, el eslogan de "la información es poder" vino a abanderar toda una serie de cambios que iban a configurar nuevas pautas sociales, motivadas por el auge del sector servicios. Ya no se trata de desarrollar bienes tangibles, como se venían desarrollando hasta ahora en una sociedad industrial. Se destinará a "producir" bienes ligados a la educación, la salud, la información, el medio ambiente, el ocio, etc. Y que configuran a grandes rasgos lo que se ha dado en llamar sociedad postindustrial.

Esta "sociedad de la información" se va a definir en relación a mecanismos como la producción, el tratamiento y la distribución de la información. Va a exigir desde un punto de vista técnico, la infraestructura necesaria para su utilización en todos los ámbitos de la economía y de la vida social. Haciendo que muchas de nuestras acciones se conformen en torno a ésta.

Hoy día, en la sociedad occidental en la cual estamos inmersos se nos "vende" la información como un elemento accesible, que se puede poseer, que da poder, que da conocimiento. La información se ha convertido en un culto, en un mito, algo que otorga autoridad, ventajas, superioridad, dominio,... Sin embargo, no se considera que la información tenga carácter informativo, por el simple hecho de ser poseída; o de poder ser asimilada por un sujeto. Se ha producido un cambio en el concepto de la información.

La información con las nuevas tecnologías, se independiza de los sujetos. Las personas son despojadas de la posesión, de ser la fuente y manantial de la información. En último

término, no es la información para los sujetos y gracias a ellos, sino que los sujetos son para la información y, al final, serán los productos de la misma. Es decir, "el mundo físico ha dejado de ser el destinatario básico de la transformación. El destinatario ahora, es la totalidad de lo real, los seres humanos incluidos".

Al mismo tiempo, la información ha pasado a ser un bien de consumo. Pero no sólo este producto entra dentro de esta categoría sino que los modos de vida de las personas de los países más desarrollados se han transformado de una manera radical. Asistimos al nacimiento de una nueva sociedad donde la calidad, la gestión y la velocidad de la información se convierten en factor clave de la competitividad tanto para el conjunto de los oferentes como para los demandantes. Las tecnologías de la información y comunicación condicionan la economía en todas sus etapas. (LIBRO BLANCO DE DELORS, p.99) Por todo ello la información, es controlada por las condiciones del mercado. Éstas determinan por un lado, quienes tienen acceso a ella y por otro, qué o quiénes controlan su creación y su disposición.

PUBLICADO POR JOSE LUIS TARAZONA EN [19:40](#) O [COMENTARIOS](#)

TITULACION

ESTRUCTURA CURRICULAR

La estructura curricular se entiende como un conjunto de componentes organizadores en relación con los fines de la educación, contenidos, experiencias formativas, recursos y valoraciones, a partir de las cuales se definen los planes de estudio. La estructura curricular del programa es, en cierta forma, “la columna vertebral de los procesos formativos, pues de ella depende la orientación, la selección, la organización y la distribución de los conocimientos y de las prácticas que contribuyan con la formación profesional” La estructura curricular se organiza a partir de cinco componentes:

Sentido, se definen los propósitos de formación, los objetivos y el perfil

Contenidos, se organizan los saberes en relación con cuatro espacios académicos distribuidos en secuencias de tiempo y créditos académicos:

• Cátedra de problemas educativos • Talleres de formación en investigación educativa •

Seminarios de profundización• Tutorías y ejecución de la investigación

Metodologías, cada uno de los espacios académicos tiene mediaciones propias en relación con diferentes sistemas de enseñanza y aprendizaje

Recursos, cada uno de los espacios académicos se apoya en instrumentos culturales de aprendizaje

Evaluación, el programa utiliza estrategias de evaluación de los aprendizajes en relación con los propósitos y objetivos de los diferentes espacios académicos.

Descripción de una titulación SENA

Conceptos

Estructura Curricular = Plan completo de formación -Titulación

- *Se divide en Módulos de formación = Bloques o temas generales de estudio*
- *Cada módulo tiene Unidades de aprendizaje = Subtemas*
- *Mínimo cada unidad debe tener una guía de aprendizaje y un instrumento de evaluación para dicha guía, incluyendo material de aprendizaje anexo (Cuestionarios, internet, Fotocopias, etc.)*
- *Cada guía de Az debe poseer los aspectos del saber, hacer y ser.*
- *Los instrumentos preferidos son las listas de chequeo.*

Los módulos se aplican en un plan operativo -Distribución del tiempo con la cantidad de horas de las que se dictan en 10° y 11°

Son 40 semanas por grado o año escolar

Multiplicar por 80 la cantidad de horas de modalidad en los dos grados y acoplar a la cantidad de horas de la estructura curricular

Hay que tener en cuenta las titulaciones técnicas a las tecnólogas y las que han sido adaptadas para 880 horas para media técnica, el problema es que ya después de inscritas o matriculadas como titulación en el SENA no se pueden modificar, si se inscriben como módulos es posible homologar a otra titulación en conveniencia.

Portafolios

Para llevar el control y hacer la verificación por parte del SENA se debe aplicar el Az por competencias (En un tema se domina el saber, hacer y ser) y debe dejar evidencias de que es apto (A) o deficiente (D) en cada evaluación de tema que se hace.

Aunque para el SENA solo es aceptado el (A) o (D) es recomendable llevar para MINEDUCACIÓN la escala D, I, A, S, E; y para el tutor también la escala numérica de 0 a 5

Esto se organiza en los portafolios de docente y de alumno que llevan:

Docente

Dispositivo pedagógico que le permite al instructor hacer un seguimiento sistemático del proceso formativo y prever todas las actividades que se deben desarrollar para permitir, facilitar y promover un verdadero aprendizaje de los alumnos.

Está organizado con base en el ciclo de mejora continua y contempla las siguientes actividades: PHVA, Planear, hacer, verificar y actuar (mejorar), cada una de las cuales lleva descritas las actividades que le corresponden

Planear: Planificar las actividades necesarias para que los resultados del proceso de Formación Profesional Integral cumplan con los requisitos exigidos por los alumnos. Debe contener: Presentación del curso (En cada módulo y estructura), Estructura curricular, listado de participantes en la acción de formación, horario del docente, formato de evaluación y seguimiento etapa lectiva, plan de seguimiento y evaluación etapa productiva, diagrama de Gantt, guías de aprendizaje, instrumentos de evaluación y listas de chequeo.

Hacer: Realizar las actividades planeadas para el proceso formativo y efectuar la entrega de un resultado que genere valor para la satisfacción de los alumnos. Debe contener: registro participación en inducción al módulo de formación, registro de inasistencia por módulo, planes de sesión, llamado de atención escrito y reporte

individual de deserción.

Verificar: Medir y evaluar los resultados del desempeño y eficacia del proceso de Formación profesional Integral.

Debe contener: Cronograma de comités de evaluación, evaluaciones parciales, consolidado de evaluación grupal, identificación de dominios del alumno.

Mejorar: (actuar) Mejorar continuamente el proceso de formación a partir de los resultados obtenidos

Debe contener: Planes de mejoramiento y reportes de sugerencias sobre: proceso de formación profesional, diseño curricular y otros aspectos relevantes.

Estudiante o de Az:

Herramienta de investigación, tanto para el Alumno como para el Instructor. Ayuda a afianzar el compromiso de aquél con su aprendizaje como responsable de su proceso de autoevaluación y de su propio desarrollo, y a mejorar acciones de éste al ser más consciente de lo que hizo, cómo lo hizo y el impacto causado durante su intervención pedagógica. Así mismo, permite conocer el historial del aprendizaje del Alumno, su desarrollo y su progreso.

En el Portafolio se organizan las evidencias de aprendizaje producidas durante la formación con la asesoría del Instructor. Es un instrumento que exige al estudiante un trabajo permanente. No permite que el trabajo se deje para última hora, solo por cumplir, sin correcciones y sin un evidente mejoramiento.

Se constituye en una estrategia de aprendizaje autónomo, y busca que a través de la autoevaluación el Alumno determine y valore su proceso de aprendizaje. Le sirve para organizar la historia de sus aprendizajes, no es solo para archivar evidencias de diferente tipo, sino que debe permitir analizar, estudiar y evaluar los pasos intermedios, que le van a permitir los resultados esperados. En resumen el portafolio debe convertirse en un instrumento de autodiagnóstico, autoevaluación y

autorregulación del proceso de aprendizaje.

Debe contener como mínimo los siguientes documentos:

- *Carátula*
- *Hoja de vida del alumno*
- *Estructura Curricular*
- *Momento del módulo de formación*
- *Esquema del programa de formación o diagrama de desarrollo de módulo formación correspondiente (Dentro de la Estructura curricular en cada módulo o en general).*
- *Evaluación y seguimiento - Etapa Lectiva (F2-6060-001/02-06)*
- *Plan de mejoramiento (F2-6060-003/02-06)*
- *Plan de seguimiento y evaluación - Etapa Productiva (F2-6060-004/02-06)*
- *Condicionamiento de matrícula (F2-6060-005/02-06)*
- *Cancelación de matrícula (F2-6060-006/02-06)*
- *Evidencias de aprendizaje*
- *Solicitudes de revisión del juicio de evaluación*
- *Reconocimientos y estímulos*
- *Guías de Az*
- *Listas de chequeo*

PUBLICADO POR JOSE LUIS TARAZONA EN 19:13 O COMENTARIOS

UNIDAD DE COMPETENCIA

La unidad de competencia es una agrupación de funciones productivas identificadas en el análisis funcional al nivel mínimo, en el que dicha función ya puede ser realizada por una persona. Es en este nivel mínimo cuando se conocen como “elementos de competencia” en el sistema del Reino Unido, o “realizaciones profesionales” en el sistema español.

La unidad de competencia está conformada por un conjunto de elementos de competencia; reviste un significado claro en el proceso de trabajo y, por tanto, tiene

valor en el ejercicio del trabajo. La unidad no sólo se refiere a las funciones directamente relacionadas con el objetivo del empleo, incluye también cualquier requerimiento relacionado con la salud y la seguridad, la calidad y las relaciones de trabajo.

Las unidades de competencia constituyen módulos con un evidente significado y valor en el trabajo. La agrupación de diferentes unidades en grupos con una clara configuración ocupacional del sector analizado y con un nivel de competencia definido, va conformando las cualificaciones laborales.

Las cualificaciones no son nombres de puestos de trabajo. Son conjuntos de competencias que pueden servir como referente para el desempeño de los puestos de trabajo en la organización y también para la conformación de programas de formación. Cada puesto de trabajo tendrá claramente especificadas las unidades de competencia que deben ser certificadas para su ejercicio competente. Una cualificación laboral puede tener unidades aplicables a más de un puesto de trabajo; de este modo se favorece la movilidad laboral.

Las cualificaciones laborales son un conjunto de unidades de competencia integradas en el ámbito de una función productiva. Para CONOCER(1) existe, en términos generales, una cierta similitud entre el concepto de cualificación y el de profesión en cuanto esta contiene una gama amplia de posibilidades de desempeño en diferentes puestos.

Una cualificación laboral, en un nivel de desempeño especificado, está constituida por varias unidades de competencia. Las unidades de competencia están conformadas por elementos de competencia y estos a su vez se especifican en criterios de desempeño, rango de aplicación, evidencias de conocimiento y evidencias de desempeño.

El concepto de cualificación, utilizado entre otros, en el sistema mexicano, puede asemejarse al de titulación empleado en el sistema del Reino Unido y recogido por el SENA bajo la siguiente definición: una Titulación Laboral es el conjunto de Normas de Competencia Laboral que describe los desempeños requeridos en un Campo Ocupacional o en una Ocupación y que los trabajadores ejercen en varios puestos de trabajo del proceso productivo utilizando tecnologías afines y complementarias, compartiendo un entorno laboral similar, aplicando principios y conocimientos comunes y entregando productos similares en la cadena de valor del sistema productivo. Para el SENA, toda titulación agrupa competencias de áreas ocupacionales afines, representa desempeños significativos dentro de un área ocupacional y por supuesto, no

es el nombre de un puesto de trabajo; también cabe la posibilidad de que se identifiquen varias titulaciones dentro de una misma área.

Son ejemplos de titulaciones:

“Capacitación y desarrollo de personal”

“Producción de materiales impresos”

“Fabricación de productos metal-mecánicos”

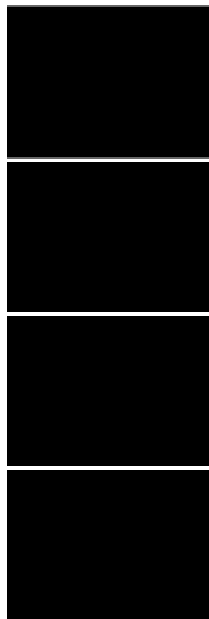
“Operación de plantas de agua potable”

PUBLICADO POR JOSE LUIS TARAZONA EN 18:18 O COMENTARIOS

[Entradas más recientes](#) [Entradas antiguas](#) [Página principal](#)

Suscribirse a: [Entradas \(Atom\)](#)

BARRA DE VÍDEO



powered by

PROYECTO FORMATIVO COAL SENA

Este proyecto busca crear y desarrollar conciencia en la comunidad educativa de nuestra institución para el manejo apropiado de basuras y residuos de modo que cuidemos nuestro ambiente y lo protejamos.

http://spreadsheets.google.com/ccc?key=0AhRJkK_5P6MZdDUxRWZoVERUeWlLYk-pjVTZKZEtReFE&hl=es

SEGUIDORES

ARCHIVO DEL BLOG

- ▼ 2009 (30)
 - ▼ septiembre (23)
 - LA EVALUACION
 - TECNICAS DIDACTICAS ACTIVAS
 - PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS
 - MODELOS PEDAGOGICOS
 - MENTEFACTOS
 - APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS
 - APRENDIZAJE AUTONOMO
 - APRENDIZAJE COLABORATIVO
 - APENDIZAJE SIGNIFICATIVO
 - ESTILOS DE APRENDIZAJE
 - TRABAJO EN EQUIPO
 - LA CREATIVIDAD
 - EL LIDERAZGO
 - RESOLUCION DE CONFLICTOS
 - PERFIL DE INGRESO Y EGRESO
 - LINEAS TECNOLOGICAS
 - LOS BLOGS
 - EL PIZARRON DIGITAL INTERACTIVO
 - EL PAPEL DEL DOCENTE FRENTE AL USO DE LAS TIC'S
 - EL EMPRENDIMIENTO
 - SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO
 - TITULACION
 - UNIDAD DE COMPETENCIA
 - ► agosto (2)
 - LA VIDEOCONFERENCIA
 - MAPA MENTAL
 - ► julio (1)
 - FORMACION POR PROYECTOS
 - ► mayo (4)
 - MAPA CONCEPTUAL
 - Nuestro proyecto en el COAL
 - EL PROYECTO FORMATIVO
 - ENSAYO

DATOS PERSONALES

JOSE LUIS TARAZONA
[VER TODO MI PERFIL](#)

i'm done watching this
i'm done watching this