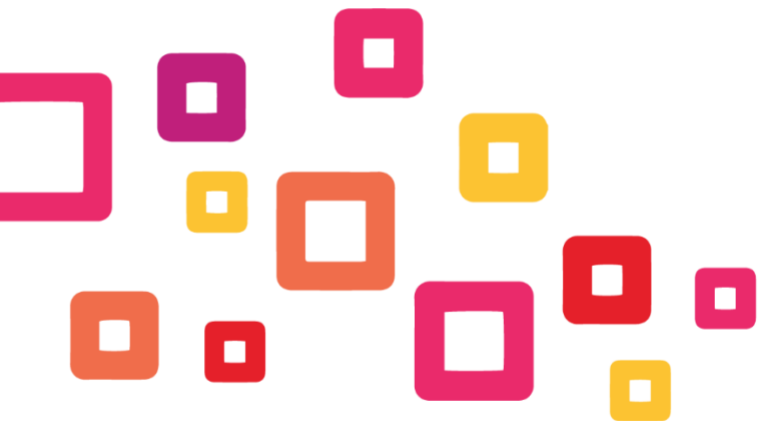


UNIT 1

APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS



Contents

16

Introducción

El aprendizaje basado en problemas (PBL) es un método de enseñanza en el que los problemas complejos del mundo real se utilizan como vehículo para promover el aprendizaje de los conceptos y principios por parte de los estudiantes, en lugar de la presentación directa de hechos y conceptos. Además del contenido del curso, PBL puede promover el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico, habilidades de resolución de problemas y habilidades de comunicación. También puede proporcionar oportunidades para trabajar en grupos, encontrar y evaluar materiales de investigación y aprendizaje a lo largo de la vida (Duch et al, 2001)

PBL puede incorporarse a cualquier situación de aprendizaje. En la definición más estricta de PBL, el enfoque se utiliza durante todo el semestre como método principal de enseñanza. Sin embargo, las definiciones y usos más amplios van desde incluir PBL en las clases de laboratorio y diseño, hasta usarlo simplemente para comenzar una sola discusión. PBL también se puede utilizar para crear elementos de evaluación. El hilo principal que conecta estos diversos usos es el problema del mundo real.

El aprendizaje basado en problemas (PBL) es un enfoque que desafía a los estudiantes a aprender a través de la participación en un problema real. Es un formato que desarrolla simultáneamente estrategias de resolución de problemas y bases de conocimiento y habilidades disciplinarias al colocar a los estudiantes en el papel activo de solucionadores de problemas confrontados con una situación mal estructurada que simula el tipo de problemas que probablemente enfrentarán como futuros gerentes en organizaciones complejas

1. APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS

Unidad 1.1: Aprendiendo a enseñar

Subunidad 1.1: Aprendiendo a enseñar			
Resultados de Aprendizaje	Conocimiento	Habilidades	Responsabilidad y Autonomía
	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer las bases teóricas del método de APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las diferentes posibilidades metodológicas de enseñanza basadas en PBL 	<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar la metodología de enseñanza más adecuada para cada situación concreta.
Tipo de Actividad	<input checked="" type="checkbox"/> PDF <input type="checkbox"/> PPT <input type="checkbox"/> Image/Infographic <input checked="" type="checkbox"/> Video	<input checked="" type="checkbox"/> Test/Quiz <input type="checkbox"/> Game <input type="checkbox"/> Other (specify) _____	
Duración	<ul style="list-style-type: none"> • Para trabajo individual: 20 minutos • Para el trabajo grupal con otros mentores: 60 minutos. 		
Actividad	<p>Se trata de una check list personal para que el sénior que participa en procesos de aprendizaje intergeneracional con jóvenes pueda conocer si aplica los principios básicos del Aprendizaje Eficaz</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Promover un autoconocimiento sobre la forma en que se enseña en procesos de aprendizaje. II. Facilitar el intercambio de experiencias con la situación de otros III. Promover actuaciones de mejora continua conjunta entre los que participan en procesos de aprendizaje. 		
Evaluación	N/A		
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • “Checklist” Hoja de trabajo de la aplicación de los Principios de aprendizaje eficiente (actividad 1) 		
Lecturas complementarias			

1.1- Aprendiendo a enseñar

El aprendizaje puede definirse como un proceso de cambio relativamente permanente en el comportamiento de una persona generado por la experiencia (Feldman, 2005). En resumen, aprender significa un cambio:

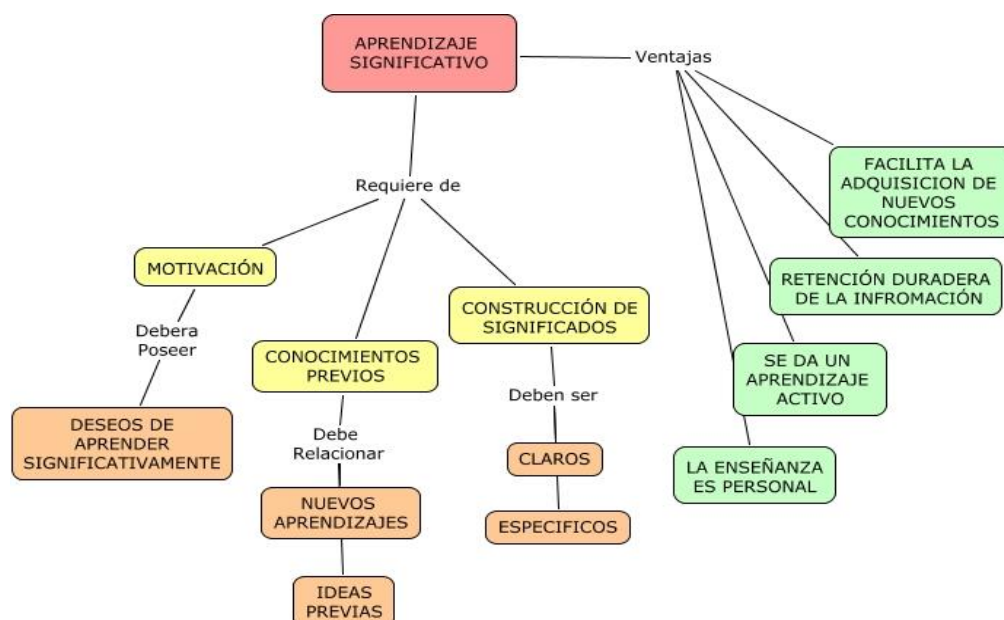
- en la capacidad de comportamiento,
- eso debe ser eterno,
- que se realiza a través de la práctica u otras formas de experiencia (es decir, observar a otras personas).

Aprendizaje - proceso de enseñanza

El proceso de aprendizaje - enseñanza es una actividad individual que se desarrolla en un contexto social y cultural. Es el resultado de procesos cognitivos individuales mediante los cuales:

1. La nueva información (hechos, conceptos, procedimientos, valores) se asimila e interioriza.
2. se construyen nuevas representaciones mentales significativas y funcionales (conocimiento),
3. que luego se puede aplicar a diferentes situaciones a los contextos donde se aprendieron.

El aprendizaje no solo consiste en memorizar información, sino que también es necesaria otras operaciones cognitivas que implican: emparejar, ajustar, conocer, comprender, aplicar, analizar, sintetizar y evaluar. Eso es lo que llamamos "aprendizaje significativo"



La enseñanza va más allá de la simple transmisión del conocimiento. Es una actividad compleja que necesita para su ejercicio, la comprensión del fenómeno educativo. Cualquier persona que conozca un asunto, que lo sepa muy bien, puede enseñarlo, pero esto no significa que pueda hacerlo de la manera más adecuada para el grupo. El único hecho de dominar una disciplina no proporciona los elementos necesarios para cumplir con la enseñanza de alta calidad.

Es necesario destacar los aspectos metodológicos y prácticos de la enseñanza, así como los aspectos sociales y psicológicos que determinarán las características de los grupos en los que ejercerán su profesión.

Factores en el proceso de aprendizaje.

Hay tres factores que garantizan buenos resultados:

1. Inteligencia (o capacidad de aprender)
2. El método que sigo para aprender
3. Motivación que me lleva a estudiar.

Hay que decir que la mera combinación de los tres hace posible obtener buenos resultados.

Se puede decir que una inteligencia mínima constituye una condición esencial para obtener buenos resultados de aprendizaje, pero la inteligencia en sí misma no es decisiva para tal propósito.

Un elemento básico en el proceso de aprendizaje: la motivación.

Todo éxito tiene la misma base común: motivación. Por ejemplo, si un estudiante asiste a un curso solo porque "no tiene nada más que hacer", difícilmente obtendrá buenos resultados. Por el contrario, si una persona tiene la intención de convertirse en gerente de un taller y asiste a un curso de diez meses sobre "conocimiento comercial básico", indudablemente completará el curso con éxito. Él tiene una motivación mientras que el ex alumno no.

Este principio sobre la importancia de la motivación obliga al profesor a actuar y mostrar su conocimiento de la manera más atractiva posible.

Si el aprendizaje está asociado a emociones desagradables, se asimilará muy poco. Es por eso que el maestro que participa como maestro-tutor-formador en los procesos de aprendizaje, siempre debe hacer el esfuerzo de presentar el tema de manera positiva, permitiendo a los estudiantes producir "emociones agradables". La presentación emocional positiva de la asignatura es tan importante como el método de enseñanza para el éxito del aprendizaje.

ases y principios de aprendizaje.

La persona que enseña debe saber algo sobre el aprendizaje para esto, primero debe estar informado sobre algunas bases y principios básicos:

- a) Nadie viene con conocimiento "0". Todos sabemos algo
 - b) Todos tenemos una cantidad significativa de conocimiento.
 - c) El aprendizaje es significativo. Todos tenemos una gran cantidad de conocimiento.
 - d) Las personas aprenden más cuando están motivadas
 - e) El aprendizaje es una opción personal, una decisión individual. Nadie se entera si está obligado a hacerlo, o porque fue enviado a recibir capacitación.
 - f) El maestro debe repetir las cosas para enseñar. Las cosas no pueden darse por sentado
 - g) La intimidación no favorece el aprendizaje, anula la capacidad del participante en el proceso. Principio de Nerón; Dicho de aquel que quema, destruye todo, como lo hizo el emperador romano Nerón. Lo ponen en práctica aquellos entrenadores que intimidan a sus estudiantes al decir oraciones como "tienes 20 años. 17 ya están fuera, porque conmigo casi nadie pasa".
 - h) Todos aprendemos de manera diferente, porque tenemos inteligencia diferente.
 - i) Todos los sentidos deben ser utilizados para aprender. Por lo tanto, al entrenador, que solo usa su voz, le faltan muchos recursos que podrían usarse para obtener mejores resultados.
 - j) La motivación es la clave que favorece el aprendizaje. El principio de Mozart debe ser aplicado; "He dado mi primer concierto, y fue excelente; El público me aplaudió intensamente, aunque solo asistieron seis personas ", escribió Mozart cuando solo tenía seis años. Aplicar el Principio de Mozart significa decir cosas buenas primero, admitir fortalezas, mirar primero el lado positivo de las cosas y luego ver el lado malo, las cosas pobres. Es reconocer la aptitud que las personas tienen que aprender, su identidad con su organización, el espíritu de responsabilidad para un mejor desarrollo de su trabajo para la organización; significa admitir todo lo que es bueno, noble, admirable dentro de ellos, sin dejar de ver sus limitaciones, pero sin darles demasiada importancia tampoco.
 - k) Todo el aprendizaje debe verificarse con los resultados (evaluar)
 - l) La verdad es un elemento de construcción social, por lo que el entrenador no es el dueño de la verdad.
- Cada proceso de capacitación es un "Proceso sistémico" en el que todo está interrelacionado. No hay procesos de formación no sistémicos.

LOS 9 PRINCIPIOS BÁSICOS DEL APRENDIZAJE EFICIENTE.

Principios basicos	Definición	¿En qué grado tomo en cuenta este Principio cuando actúo como formador? (1 nada - 5 mucho)					Plan de mejora individual
		1	2	3	4	5	
1	<p>El principio de preparación</p> <p>Hay una preparación para cada fase de aprendizaje. Cada persona tiene su propio ritmo y, según él, aprende mejor o peor, dependiendo de cómo haya completado las fases anteriores.</p> <p>Ejemplo: Si queremos que alguien aprenda a hacer unos buenos zapatos, primero tendremos que enseñarle cómo cortar el cuero.</p>						
2	<p>El principio de finalidad</p> <p>La persona tiene que conocer los objetivos de la tarea que está realizando, esto lo ayudará a no perder el rumbo y conocer la finalidad de lo que hace.</p> <p>Ejemplo: en el primer caso, si la persona no sabe que tiene que hacer zapatos, puede encontrar una teoría estúpida o sin sentido sobre la absorción del tinte en el cuero..</p>						
3	<p>El principio de ejercicio activo</p> <p>Uno aprende actuando y haciendo. Es importante tener en cuenta la participación del estudiante cuando se preparan los materiales de enseñanza, para que él / ella no se sienta perdido ni se vaya. Esto puede hacerse mediante ejercicios prácticos en el caso de material teórico o manualidades si la persona está preparando para un trabajo más activo. A través de esto se logran dos objetivos, para ver qué tipo de errores se cometen y obtener velocidad y habilidad.</p> <p>Ejemplo: si continuamos con el futuro zapatero, una buena idea sería darle la oportunidad de ensuciarse mezclando tintes y verificando sus resultados en los diferentes tipos de cuero.</p>						
4	<p>El principio de afección</p> <p>Las personas tienden a aceptar esas respuestas con resultados agradables y evitan las que son desagradables. Por lo tanto, es necesario que la persona vea pronto los resultados de lo que ha aprendido y se le felicite por sus avances y buenas acciones.</p> <p>Contraejemplo: Y para terminar con el zapatero, es posible que abandone su esperanza de convertirse en un buen zapatero si no le dicen cómo se está haciendo su tarea, si las</p>						

		mezclas son correctas o si el tinte se ha aplicado correctamente.						
5	The Principle of periodicity	<p>El aprendizaje requiere tiempo, pausas y ritmo. Es importante que los contenidos estén programados para ser enseñados, comenzando desde la parte más fácil y aumentando la dificultad progresivamente.</p> <p>Contraejemplo: si explicamos a un nuevo estudiante todo el Plan General de Cuentas en un solo día, es muy probable que al final del día solo recuerde su propio nombre y apellidos</p>						
6	The Principle of innovation	<p>Las cosas inusuales son más fáciles de retener que las cosas rutinarias y aburridas.</p> <p>Ejemplo: si un día vas a enseñar usando ropa de payaso, es posible que los estudiantes le digan esa clase a sus nietos</p>						
7	The Principle of understanding	<p>Lo que se entiende se recuerda. La mera repetición no facilita la comprensión y no garantiza la memorización.</p> <p>Ejemplo: La persona que sabe cómo funciona un programa de computación aprenderá más y mejor al respecto (porque él / ella investiga y descubre nuevas funciones) que la que memoriza órdenes y comandos.</p>						
8	The Principle of primacy	<p>La primera impresión es muy importante, lo primero se recuerda mejor, por lo tanto, debemos enfatizarlo, explicando al principio de la unidad la parte más importante y más general del tema, dando una visión general.</p>						
9	The Principle of transference	<p>Un aprendizaje fijo se aplica al aprendizaje de cosas análogas o similares.</p> <p>Ejemplo: Saber cómo operar un cortador específico facilita trabajar con una herramienta similar..</p>						
CONCLUSIONS								

1.1 Aprendiendo a enseñar

Subunidad 1.1.2: Ambiente de aprendizaje			
Resultados de Aprendizaje	Conocimiento	Habilidades	Responsabilidad y Autonomía
	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer las bases teóricas del método de APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las diferentes posibilidades metodológicas de enseñanza basadas en PBL 	<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar la metodología de enseñanza más adecuada para cada situación concreta.
Tipo de actividad	<input checked="" type="checkbox"/> PDF <input type="checkbox"/> PPT <input type="checkbox"/> Image/Infographic <input checked="" type="checkbox"/> Video		<input checked="" type="checkbox"/> Test/Quiz <input type="checkbox"/> Game <input type="checkbox"/> Other (specify) <hr/>
Duración	<ul style="list-style-type: none"> • Para trabajo individual: 20 minutos • Para el trabajo grupal con otros mentores: 60 minutos. 		
Actividad	<p>En este ejercicio, cada alumno del grupo piensa en su propio aprendizaje; por ejemplo, sobre los factores que lo estimulan y limitan. Al final del ejercicio se intercambian ideas que generan una atmósfera positiva común que favorece el aprendizaje.</p> <p>OBJETIVO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El objetivo del ejercicio es generar una atmósfera positiva de aprendizaje dentro de la clase. <p>METODOLOGÍA:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los estudiantes piensan y toman nota de sus ideas, respondiendo a preguntas como las que se muestran a continuación: <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Cómo puedo estimular el aprendizaje en mi clase? ✓ ¿Cómo puede ayudarme mi tutor o entrenador a aprender y alcanzar mis objetivos? ✓ ¿Qué puedo hacer para aprender más? ✓ ¿Qué me anima a aprender? 2. Los miembros del equipo eligen un compañero de clase con el que no han interactuado durante algún tiempo. Los miembros de la pareja intercambian sus ideas entre ellos. 3. El líder del ejercicio toma las ideas de cada pareja en el rotafolio. Los estudiantes discuten las ideas y acuerdan cómo estimular el aprendizaje. El equipo puede acordar, entre otras medidas, proporcionar comentarios, apoyar a otros o formular preguntas. 		

Evaluación	Una vez que finaliza el ejercicio, el equipo trabaja para generar un ambiente de aprendizaje positivo. Se recomienda mantener las ideas que se anotan, porque podrían ser útiles a medida que avanza el trabajo en equipo.
Recursos	Material requerido para el ejercicio: <ul style="list-style-type: none"> • Papel • Bolígrafos o lápices. • rotafolios • Rotulador
Lecturas complementarias	

1.1 Aprendiendo a enseñar

Sub Unit 1.1.3- Métodos de enseñanza

Por métodos de enseñanza entendemos "diferentes formas de organizar y llevar a cabo procesos de enseñanza - aprendizaje". En el aprendizaje, se pueden usar diferentes formas de organizar la enseñanza de acuerdo con los propósitos que el maestro considera y los recursos con los que cuenta.

Desde el punto de vista del propósito, no es lo mismo que el maestro sugiere como objetivo de su enseñanza de acción:

- proporcionar a los estudiantes conocimientos,
- mostrarles cómo pueden aplicar sus conocimientos para resolver problemas prácticos,
- obtener participación y discusión con los estudiantes,
- en el intercambio y cooperación entre ellos.

Cada caso representa un propósito diferente y requiere, en consecuencia, un escenario adecuado.

Lógicamente, no todos los escenarios posibles se pueden implementar en todo el aprendizaje. No vale la pena hacer una propuesta sobre métodos no operativos cuando se trata de ayudar a la actividad docente del profesor.

Subunidad 1.1.3 Métodos de enseñanza

Resultados de Aprendizaje	Conocimiento	Habilidades	Responsabilidad y Autonomía
	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer las bases teóricas del método de APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las diferentes posibilidades metodológicas de enseñanza basadas en PBL 	<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar la metodología de enseñanza más adecuada para cada situación concreta.
Tipo de actividad	<input checked="" type="checkbox"/> PDF <input type="checkbox"/> PPT <input type="checkbox"/> Image/Infographic <input checked="" type="checkbox"/> Video		<input checked="" type="checkbox"/> Test/Quiz <input type="checkbox"/> Game <input type="checkbox"/> Other (specify) _____
Duración	<ul style="list-style-type: none"> • 30 minutos 		
Actividad	Theoretical part of different teaching methods		
Evaluación	Selección múltiple		
Recursos			
Lecturas complementarias			

Método	CLASE TEÓRICA	Propósito	<i>Hablar al alumno</i>
<p>Método de enseñanza organizativa en el que el profesor utiliza principalmente las presentaciones orales de los contenidos de las asignaturas que se están estudiando como estrategia de enseñanza.</p> <p>La característica esencial de este método de enseñanza es su unidireccionalidad, para hablar con los estudiantes, ya que tanto la selección de los contenidos que se explicarán como la forma de hacerlo constituyen la decisión del maestro.</p> <p>Entre las deficiencias que generalmente se mencionan en relación con las clases teóricas, se puede observar lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> explicar los contenidos de una manera muy desestructurada sin relacionarlos con conocimientos previos, no enfatizar las ideas importantes y no resumir, facilitar demasiada información demasiado rápido utilizando lenguaje técnico, no tomar descansos para que el alumno pueda procesar información, tomar notas y vincular las materias, tenga poco cuidado con la claridad del habla y el uso de recursos expresivos, mal uso de recursos didácticos y presentaciones audiovisuales, estimular la atención y participación de los pequeños estudiantes, no dar sugerencias ni actividades complementarias para el trabajo personal del alumno. 			

Método	SEMINARIOS Y TALLERES	Propósito	<i>Desarrollar conocimiento a través de la interacción y la actividad de los estudiantes.</i>
<p>Los seminarios y talleres genéricos se conocen como "el espacio físico o escenario en el que se desarrolla un tema de conocimiento específico en profundidad en el curso de su desarrollo y a través de intercambios personales entre los asistentes"</p> <p>La característica fundamental de estos métodos de enseñanza es la interactividad, el intercambio de experiencias, críticas, experimentación, aplicación, diálogo, discusión y reflexión entre los participantes cuyo número no puede ser grande.</p> <p>En los seminarios, el papel principal está en la actividad desarrollada por el grupo. Es un área de trabajo colectivo, generalmente con una metodología activa, participativa e interpersonal. El éxito del trabajo se debe a la colaboración de todos.</p> <p>Recursos normalmente utilizados en seminarios: lecturas, ensayos previos o instantáneos, diálogos, presentaciones cortas, estudios de casos, simulaciones, juegos, grupos de discusión, visualización de audiovisuales, debates, representaciones, dinámicas grupales, historias de vida, etc.</p>			

Método	CLASES PRÁCTICAS	Propósito	<i>Enseñar a los alumnos a actuar</i>
<p>El término "clases prácticas" se refiere a un método organizacional en el que se desarrollan aplicaciones de conocimiento para situaciones específicas y la adquisición de habilidades básicas y de procedimiento relacionadas con el tema que se estudia.</p> <p>Las clases prácticas pueden organizarse tanto dentro de los espacios utilizados con fines de enseñanza (aulas, laboratorios, etc.) como en espacios externos (prácticas de país, visitas, etc.).</p>			

Se pueden distinguir una serie de características comunes en las clases prácticas:

1. Generalmente se organizan en grupos medianos o pequeños.
2. Exigen la asistencia del profesor y de los alumnos.
3. Están vinculados a un tema específico.

Método	TUTORIZACIÓN	Propósito	<i>Atención personalizada a los estudiantes.</i>
<p>La tutoría es un método de enseñanza en el que se establece una relación de ayuda personalizada en el proceso de capacitación entre un facilitador o tutor, en nuestro caso un maestro, y uno o varios estudiantes. El tutor más que “docente” asiste y guía al alumno en el proceso de formación, pudiendo ser objeto de atención cualquiera de los aspectos o dimensiones que lo afectan (formación, actitud, aspectos personales, sociales ...).</p> <p>Desde un punto de vista pedagógico, encontramos dos tipos básicos de organización de tutoría:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Como estrategia de enseñanza; enfocado en el proceso de enseñanza - aprendizaje, consiste en establecer una relación entre el tutor y el alumno, ya sea individual o en grupo, para facilitar el aprendizaje en un campo de capacitación específico, donde el tutor es un experto 2. Como orientación, apoyo y complemento de la formación que recibe el alumno; El tutor trata de facilitar al alumno una orientación y apoyo person 			

Método	TRABAJO EN EQUIPO	Propósito	<i>Hacer que los estudiantes aprendan entre ellos (aprendizaje cooperativo)</i>
<p>El trabajo grupal significa un enfoque interactivo de la organización del trabajo dentro de la clase mediante el cual los estudiantes aprenden unos de otros, del maestro y de su propio entorno. El éxito de cada estudiante depende de si el grupo logra sus objetivos fijados. Los incentivos no son individuales sino grupales.</p> <p>Es de vital importancia fijar un número adecuado de miembros para el correcto funcionamiento del grupo; necesitamos un mínimo para garantizar la diversidad y el intercambio de riqueza, y un máximo para facilitar la participación heterogénea de todos los miembros. De esta manera, en cuanto al tamaño, el número ideal oscilaría entre 4 y 6 elementos.</p> <p>Este método de enseñanza es ideal para la aplicación de metodología basada en "Aprendizaje basado en problemas". En cualquier caso, el aprendizaje cooperativo es muy adecuado para el desarrollo de competencias de la interacción social.</p> <p>Los componentes más importantes y característicos que definen o distinguen el aprendizaje cooperativo efectivo son (Johnson, Johnson y Holubec, 1999).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interdependencia positiva: cada miembro percibe claramente el vínculo con los compañeros para que uno no pueda tener éxito si el resto no lo ha logrado. Estrategias para lograr este objetivo: • Incentivos grupales • Distribución a cada miembro del grupo de diferentes elementos (recursos, información ...) que solo son realmente útiles si se comparten e interactúan. • Asigne roles complementarios (secretario, moderador, anfitrión ...) a los diferentes miembros del grupo, por ejemplo, utilizando la metodología BELBIN en roles en equipos de trabajo. • Corresponsabilidad: cada estudiante no solo es responsable de su propio aprendizaje sino también de sus compañeros '. • Interacción directa: la dinámica de la tarea implica interacciones continuas y directas entre los miembros. 			

- Habilidades sociales y relacionales: el estudiante debe adquirir, desarrollar y usar habilidades básicas de trabajo en grupo.
- Evaluación de resultados y procesos: El grupo debe llevar a cabo actividades de reflexión y evaluación del trabajo en el grupo. Elements that must be taken into account when organizing a Cooperative Learning Group:
 - *El espacio físico: la sala está organizada para facilitar el trabajo simultáneo de pequeños grupos (movilidad de sillas y mesas, acústica adecuada, adecuada)*
 - *Duración: se recomiendan sesiones grandes para permitir la implementación completa de este método (2-3 horas)*
 - *Establezca los códigos de conducta: en la fase inicial se recomienda explicar a los alumnos qué significa el trabajo en grupo (respeto, escucha activa, empatía, etc.) y establecer algunas reglas mínimas de funcionamiento. Esto evitará las frecuentes actitudes de frustración, ira y parasitismo.*
 - *Requisito previo de capacitación de los estudiantes en la interacción básica y habilidades cooperativas.*
 - *El maestro debe mostrar una confianza real y transmisible de que los estudiantes podrán aprender de manera autónoma y responsable.*

Las "ventajas" del aprendizaje cooperativo:

- Alto desarrollo de competencias relacionadas con habilidades y destrezas transversales, así como el desarrollo de actitudes y valores.
- Aplicación real de lo que los estudiantes saben, lo que saben y lo que sienten.
- Factor de aprendizaje motivador a medida que se enfatiza la interacción social, en la unión de componentes grupales en torno a objetivos comunes.
- Desarrollo de competencias sociales como la comunicación, la relación entre iguales, hacer frente a la diferencia, etc.
- Aliento activo y responsable del rol del alumno hacia la tarea, lo que implica una mayor y mejor comprensión del objetivo de la tarea y de los procesos implicados para su logro.

Métodos de enseñanza

Como ya hemos avanzado antes, las decisiones hacia la metodología de trabajo relacionada con el desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje no terminan con la selección de métodos de enseñanza; También es necesario decidir sobre los métodos que el maestro utilizará para su ejecución, ya que el mismo método de enseñanza se puede llevar a cabo con diferentes procedimientos.

Un seminario, por ejemplo, puede explicarse a través de un estudio de caso, una resolución de problemas o un trabajo cooperativo entre estudiantes.

Por eso, además de los métodos, debemos especificar los métodos particulares que el mentor emplea para desarrollar una actividad de enseñanza-aprendizaje.

Cada entrenador concibe y ejecuta su tarea de enseñanza siguiendo pautas básicas fundamentales basadas en sus ideas personales sobre la enseñanza o los hábitos ambientales profesionales. La falta de información sobre otras formas de procedimiento reconocidas como exitosas ha provocado que la llamada "lección magistral" constituya una estrategia metodológica utilizada con más frecuencia, a pesar de ser otros procedimientos más efectivos para lograr la implicación de los estudiantes en su propio proceso de aprendizaje.

A continuación, presentamos una breve descripción de los principales métodos que puede utilizar un profesor según las competencias que pretende que alcancen los alumnos y las características del entorno en el que se pone en práctica la actividad de aprendizaje:

Método	MÉTODO EXPOSITIVO / LECCIÓN MAESTRA	Propósito	Transmitir conocimiento y activar procesos de conocimiento en el alumno
Definición	Es "la presentación de un tema estructurado lógicamente para facilitar la información organizada siguiendo criterios adecuados para el objetivo deseado". Esta metodología se centra fundamentalmente en la presentación verbal de los contenidos del tema en estudio.		
Descripción	<p>Hacer una presentación consiste en proporcionar a los estudiantes información esencial y organizada de diferentes fuentes con algunos objetivos específicos predefinidos que puedan usar para tal propósito, además de la presentación oral, otros recursos de enseñanza también.</p> <p>Con respecto a los objetivos para pasar por una presentación, vale la pena notar lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivar a los estudiantes, • Presentar los contenidos del tema, • Explicar el conocimiento, • Hacer pruebas teóricas, • Experiencias actuales, etc. <p>En cuanto a los recursos, la presentación oral puede apoyarse en recursos de aprendizaje (audiovisuales, documentos, etc.) que faciliten la comunicación y permitan a los estudiantes registrar más información y activar más estrategias de aprendizaje. Entre estos, cabe destacar los que ofrecen las nuevas tecnologías de la información y, lo que es más, la participación de los estudiantes en las clases. Por tal motivo, se recomienda alternar la presentación con otras técnicas de enseñanza (uso de documentos, discusión en grupos, presentaciones, etc.) que permiten neutralizar las desventajas de este tipo de metodología y, sin embargo, potenciar las ventajas.</p>		
Ventajas		Desventajas	
<ul style="list-style-type: none"> • Ahorro de tiempo y fuentes. • Presencia del profesor. • Asiste a grupos grandes. • Facilita información muy elaborada. • Vitaliza hechos e ideas que aparecen de manera impersonal en los libros. 		<ul style="list-style-type: none"> • Mala participación de los estudiantes. • Ofrece poca retroalimentación. • No ayuda al progreso individual. • No controla el progreso del estudiante. • No facilita el aprendizaje autónomo.. 	

Método	ESTUDIO DE CASO	Propósito	Adquisición de aprendizaje mediante análisis de casos reales o simulados.
Definición	Análisis intensivo y completo de un hecho, problema o suceso real para conocerlo, interpretarlo y resolverlo, generar hipótesis, datos de contraste, reflexión, conocimiento completo, diagnosticarlo y, en ocasiones, capacitarlo en la posible resolución de procedimientos alternativos..		
Descripción	El proceso consiste en la presentación de un caso específico por parte del capacitador, de diferente duración según el diseño organizacional, para su estudio junto con una guía de trabajo para ayudar a guiar en dicho proceso.		
	Independientemente de la tipología de los estudios de caso elegidos, se pueden diferenciar		

	<p>tres etapas de desarrollo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Presentación inicial y familiarización con el tema: una vez que los estudiantes hacen un estudio individual, hacen un análisis inicial en una sesión grupal, guiados por el maestro, interpretando y aclarando los diferentes puntos de vista; 2) Análisis detallado de casos: formulación e identificación de problemas, detección de puntos fuertes y débiles, tratando de dar respuestas parciales o totales, a cada uno de los elementos que lo componen y la naturaleza de las decisiones que se deben tomar, tareas que se pueden realizar en pequeños grupos o como una clase completa, y 3) Preparación de conclusiones y recomendaciones: de manera cooperativa, enfocada en la toma de decisiones, evaluando diferentes alternativas para su solución y tratando de hacer una reflexión individual. 	
	Ventajas	Desventajas
	<ul style="list-style-type: none"> • La capacitación para el análisis en profundidad de los temas específicos. • Motivación intrínseca para aprender. • Capacitación en resolución de problemas (casos reales). • Conexión con la realidad y la profesión. • Desarrollo de habilidades de comunicación. • Aceptación y motivación por parte de los estudiantes que tienen que ensayar soluciones para situaciones reales. • Posibilidad de experimentar aprendizaje y evaluación auténticos, vinculados a hechos reales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Su utilidad puede estar limitada por la complejidad de ciertos casos en algunas áreas de conocimiento, sin soluciones correctas. • Dificultad para su logro en grandes grupos, • Dependencia de la capacidad del maestro para generar empatía e interfaz entre los estudiantes.

Método	EJERCICIOS Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	Propósito	Formación, ensayo y puesta en práctica de conocimientos previos.
Definición	Situación en la que se les pide a los estudiantes que desarrollen soluciones apropiadas o correctas mediante ejercicios de rutina, aplicaciones de fórmulas o algoritmos e interpretación de resultados. Suele utilizarse como complemento de la clase magistral.		
Descripción	<p>Su naturaleza complementaria de la clase magistral se justifica por la necesidad de la existencia de una explicación previa por parte del profesor. Permite al profesor "supervisar y supervisar" el trabajo del alumno y su aplicación del conocimiento teórico en las situaciones prácticas surgidas.</p> <p>La secuencia habitual de la utilización de este método por parte del profesor es:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) explicación del maestro, 2) enfoque de situación, 3) Aplicación de lo aprendido para su solución. <p>Desde el punto de vista del alumno, las etapas de ejercicio o resolución de problemas son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Reconocimiento del problema. Comprensión. 2) Análisis, búsqueda y selección de procedimientos o resolución de planes. 3) Procedimiento seleccionado o aplicación del plan. 		

4) Comprobación e interpretación de resultados	
Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none"> • Presencia del profesor. • Facilita la capacitación en resolución de problemas. • Considerado en los términos correctos, puede promover tanto el trabajo autónomo como el trabajo colaborativo. • Conexión con la realidad y la profesión. • Motivación del alumno ya que él / ella tiene que ensayar situaciones específicas. • Posibilidad de atención al ritmo individual.. 	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de grupos pequeños. • Se pueden sugerir situaciones artificiales. • El volumen de trabajo de corrección para docentes.

Método	APRENDIZAJE GUIADO A PROYECTOS	Propósito	Aplicación de conocimiento y conocimiento de problemas para su resolución.
Definición	Método mediante el cual los estudiantes llevan a cabo la ejecución de un proyecto en un momento determinado para resolver un problema o abordar una tarea mediante la planificación, el diseño y el cumplimiento de una serie de actividades, y todo desde el desarrollo y la aplicación del aprendizaje adquirido y el uso efectivo de recursos.		
Descripción	<p>Los proyectos se centran en problemas o temas relacionados con conceptos y principios básicos de uno o varios temas. Los proyectos abordan problemas o temas reales, no simulados, siendo soluciones abiertas.</p> <p>Su estructura puede establecerse en 4 etapas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Información: los estudiantes compilan, por diferentes fuentes, la información requerida para la resolución de la tarea planificada. 2) Planificación: preparación de un plan de trabajo, la estructura de procedimientos metodológicos, planificación de herramientas y entorno de trabajo, y elección entre las posibles variables o estrategias de soluciones a seguir. 3) Cumplimiento: supone la acción experimental y de investigación, ejerciendo y analizando la acción creativa autónoma responsable. 4) Evaluación: Los estudiantes informan sobre las calificaciones obtenidas y las discuten con el maestro. 		
Ventajas	Desventajas		
<ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes aprenden a tomar sus propias decisiones y a actuar de manera independiente. • Mejora la motivación para aprender porque se apoya en la experiencia y favorece el conjunto de objetivos relacionados con la tarea. • Permite aplicar conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas relacionadas con situaciones específicas, con la consecuente mejora de las competencias correspondientes. • Favorece el aprendizaje integrado 	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad para actuar con otros estudiantes poco motivados o con experiencias negativas en su rendimiento académico. • Dificultad para aplicar el método con estudiantes que carecen de conocimientos y experiencias relacionadas con los contenidos en los que desean aplicar el método. 		

<p>(aprendizaje del conocimiento, metodológico, social y afectivo).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortalece la confianza de los alumnos en sí mismos. • Fortalece las formas de aprendizaje de la investigación.. 	
--	--

Método	APRENDIZAJE "CONTRATO"	Propósito	Desarrollar el aprendizaje autónomo
Definición	Se trata de un "Acuerdo Formal" establecido entre el profesor y el estudiante para la consecución de unos aprendizajes a través de una propuesta de trabajo autónomo, con una supervisión por parte del profesor y durante un período determinado. En el contrato de aprendizaje es básico un acuerdo formalizado, una relación de contraprestación recíproca, una implicación personal y un marco temporal de ejecución.		
Descripción	<p>Es una técnica para facilitar la individualización del aprendizaje. Se trata de un acuerdo formal escrito entre el profesor o tutor y el estudiante que detalla sus expectativas: qué va a aprender, cómo se va hacer el seguimiento del aprendizaje, el período de tiempo que establece y los criterios de evaluación a ser usados para juzgar cómo completó su aprendizaje.</p> <p>Un contrato de aprendizaje usualmente contiene los siguientes elementos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Los objetivos de aprendizaje en términos de competencias que deben alcanzar los estudiantes al realizar la tarea o tareas. 2) Las estrategias de aprendizaje que el estudiante debe aplicar para alcanzar los objetivos. 3) Los recursos o medios que debe emplear 4) Referencias de auto-evaluación, indicios, señales, pruebas, para que el estudiante contraste permanentemente el aprendizaje que va logrando en relación a los objetivos formulados. 5) Criterios de evaluación para verificar las evidencias de aprendizaje presentadas por el estudiante. 6) El cronograma de tareas con la temporalidad o tiempos límites acordados 		
Ventajas		Desventajas	
<ul style="list-style-type: none"> • Promueve el trabajo autónomo y responsable del estudiante. • Permite la atención a la diversidad de niveles y de maduración del estudiante. • Posibilita aprender a un ritmo apropiado a las posibilidades personales y contextos • Fomenta la relación y comunicación profesor-estudiante • Favorece la maduración del estudiante • Incentiva la elaboración de proyectos de formación del estudiante. 		<ul style="list-style-type: none"> • Se requiere un cierto nivel de aprendizaje autónomo del estudiante y una cierta motivación personal.. 	

1.2 Diagnosticando situaciones de partida y pronosticando situaciones de llegada

Subunidad 1.2.1 Aclarando conceptos sobre evaluación y diagnóstico en procesos de Aprendizaje

Resultados de aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Responsabilidad y Autonomía
	<ul style="list-style-type: none"> Comprender la relevancia y el uso de los diferentes métodos, tipos y modalidades de evaluación. Describir los conceptos del área de desarrollo efectivo y el área de desarrollo potencial. Definir diferentes herramientas para evaluar el Área de Desarrollo Real y el Área de Desarrollo Potencial. 	<ul style="list-style-type: none"> Distinguir los diferentes tipos, modalidades y métodos de evaluación; dependiendo de su uso y condiciones. Distinguir los conceptos de desarrollo efectivo y desarrollo potencial. Identificar la situación inicial del alumno y sus necesidades. 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar correctamente los pasos del proceso de evaluación: objetivo, indicadores, criterios, instrumentos, referentes. Use diferentes herramientas para detectar el Área de desarrollo real y el Área de desarrollo potencial. Realizar un diagnóstico inicial de necesidades y recursos. Poner las necesidades de aprendizaje en orden de prioridad de acuerdo con el análisis realizado
Tipo de Actividad	<input checked="" type="checkbox"/> PDF <input type="checkbox"/> PPT <input type="checkbox"/> Image/Infographic <input checked="" type="checkbox"/> Video	<input checked="" type="checkbox"/> Test/Quiz <input type="checkbox"/> Game <input type="checkbox"/> Other (specify) _____	
Duración	<ul style="list-style-type: none"> Para trabajo individual: 20 minutos Para el trabajo grupal con otros mentores: 60 minutos. 		
Actividad	Conceptos principales sobre la evaluación y el diagnóstico.		
Evaluación	Elección múltiple		
Recursos			
Lecturas complementarias			

Concepto de evaluación: ¿Qué es evaluar?

La evaluación es una actividad o proceso sistemático de identificación, recopilación y tratamiento de datos sobre elementos o hechos educativos, con el objetivo de evaluarlos primero, y sobre esta evaluación, tomar decisiones (García Ramos, 1989).

Esta oración aplicada a este caso significa la obtención de información con los objetivos de:

- Optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, entendiendo que no hay enseñanza si el aprendizaje no se produce.
- Optimización de los resultados del proceso: aprendizaje.
- Evitar efectos no deseados: desmotivación, abandono o aprendizaje insuficiente.
- Es decir, evaluar es el acto de informarse para emitir un juicio y tomar decisiones.

Objetivo de la evaluación: ¿Por qué y para qué se realiza la evaluación?

La evaluación, como ya se ha dicho, consiste en obtener información para tomar decisiones. El propósito de estas decisiones puede ser muy variado permitiendo mencionar, entre otras, las siguientes funciones:

- Función de diagnóstico
- función de entrenamiento
- función sumativa
- función motivadora
- función de pronóstico
-

El primer paso en la evaluación: el DIAGNÓSTICO inicial de la situación del alumno

En un proceso de aprendizaje, es necesario que el tutor mentor, en colaboración con el equipo docente de los formadores, comience a identificar y diagnosticar la situación inicial a partir de la cual comienza el alumno. Esto representa el punto de partida del proceso y, de acuerdo con eso, determina la planificación posterior y la elección del tutor y el resto de las estrategias de capacitación de los capacitadores en relación con cada uno de los estudiantes.

La ejecución de un diagnóstico previo a los estudiantes en un proceso de aprendizaje tiene el propósito de lograr la adaptación y el rendimiento completo del proceso de aprendizaje por parte del estudiante. En resumen, un buen diagnóstico situacional debe facilitar datos sobre:

- Situación personal respecto al proceso de formación (motivación, deseo, expectativas),
- Deficiencias de entrenamiento
- potencialidades
- Una planificación adecuada de acciones y actividades de enseñanza-aprendizaje con el estudiante.
- Como se ha reflejado antes, la fase de la situación de análisis inicial de nuestros estudiantes debe incluirse como el primer paso en el proceso de evaluación. En este sentido, podemos distinguir 3 tipos de evaluación para identificar la situación inicial:
-

Tipo de evaluación	Concepto	Tipo de cuestiones
Evaluación predictiva	Estudio de las posibilidades de éxito de una persona en determinada circunstancia.	Con la formación actual, ¿podría afrontar con éxito... (una situación futura)?
Evaluación preventiva	Determinación de las posibilidades de tomar decisiones en relación con situaciones venideras	¿Qué medidas formativas se podrían adoptar para afrontar con éxito...?
Evaluación diagnóstica	Estudio de la situación actual (formación, características, rol, status, perfil...)	¿Cuál es la situación actual en relación con... (formación, funciones, perfil...)?

Agentes de la Evaluación: ¿Quién evalúa?

En la evaluación puede planificarse que en las actividades diseñadas intervengan diferentes agentes de evaluación. En función de quién sea el principal agente se puede hablar de:

- Heteroevaluación o evaluación en la que el agente determinante es el profesor.
- Autoevaluación: en la que el principal sujeto de la evaluación es el propio estudiante, que se implica en la valoración de su aprendizaje, de forma que él puede reflexionar y tomar decisiones para mejorar su proceso de aprendizaje.
- Coevaluación: son los compañeros quienes realizan la función evaluadora, lo que les hará responsables del proceso de su propio aprendizaje y del de otros “iguales”. Este tipo de evaluación promueve un aprendizaje activo y desarrolla habilidades grupales como la comunicación verbal, capacidad negociadora, justificación de decisiones y valores como responsabilidad, tolerancia, autocrítica...

En los dos últimos tipos, el formador será quien plantee las posibles situaciones para que el proceso de evaluación se convierta en un elemento de “aprendizaje” en el que la persona vaya adquiriendo autonomía, capacidad de autoreflexión y de corresponsabilidad

Subunidad 1.2.2 Test de Logro			
Resultados de aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Responsabilidad y Autonomía
	<ul style="list-style-type: none"> • Comprender la relevancia y el uso de los diferentes métodos, tipos y modalidades de evaluación. • Describir los conceptos del área de desarrollo efectivo y el área de desarrollo potencial. <p>Definir diferentes herramientas para evaluar el Área de Desarrollo Real y el Área de Desarrollo Potencial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Distinguir los diferentes tipos, modalidades y métodos de evaluación; dependiendo de su uso y condiciones. • Distinguir los conceptos de desarrollo efectivo y desarrollo potencial. • Identificar la situación inicial del alumno y sus necesidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar correctamente los pasos del proceso de evaluación: objetivo, indicadores, criterios, instrumentos, referentes. • Use diferentes herramientas para detectar el Área de desarrollo real y el Área de desarrollo potencial. • Realizar un diagnóstico inicial de necesidades y recursos. • Poner las necesidades de aprendizaje en orden de prioridad de acuerdo con el análisis realizado
Tipo de Actividad	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> PDF <input type="checkbox"/> PPT <input type="checkbox"/> Image/Infographic <input checked="" type="checkbox"/> Video		<input checked="" type="checkbox"/> Test/Quiz <input type="checkbox"/> Game <input type="checkbox"/> Other (specify) <hr/>

Duración	<ul style="list-style-type: none"> • Para trabajo individual: 20 minutos • Para el trabajo grupal con otros mentores: 60 minutos
Actividad	<p>No existen en el mundo dos personas que sean psicológicamente idénticas. La personalidad, el carácter, el temperamento o el modo de ser de alguien es siempre difícil de definir y es que la personalidad se compone de múltiples factores, muchas veces desconocidos. Con esta actividad se trata de medir en qué situación se encuentra el alumno al que vas a tutorizar en línea con sus objetivos personales y profesionales. Se trata de un Test Orientativo que no sirve para la práctica profesional pero que puede darte mucha información para definir la personalidad, intereses y objetivos de tu alumno y, a partir de ahí, proceder a diseñar un itinerario adaptado que le ayude a desarrollarse como persona y como profesional</p>
Evaluación	<p>N/A</p> <p>Una vez que la prueba haya sido respondida, el maestro tendrá que analizar cada una de las respuestas hechas por el alumno. Una vez que se analizan los resultados, se recomienda un INFORME PERSONALIZADO. Para ese propósito, es probable que el mentor requiera alguna orientación de colaboración profesional.</p>
Recursos	Test para hacer el diagnóstico
Lecturas complementarias	

TEST DEL LOGRO	
1	De estas tres características, ¿cuál de ellas preferirías a la hora de escoger un trabajo?
	A Tenerlo cerca de casa o que no implique desplazamientos
	B Que sea un trabajo seguro
	C Que sea un trabajo muy bien pagado
2	Triunfar es para ti:...
	A Ganar mucho dinero
	B Desarrollarme y ser feliz en mi trabajo
	C Ascender socialmente
3	¿Eres emotivo o impulsivo?
	A Si
	B Soy capaz de conservar una apariencia de calma
	C No, domino mis emociones
4	Acudes a una entrevista de trabajo y después de realizar tests diversos, te dicen que debes pasar un examen médico y psiquiátrico y hasta un detector de mentiras, en los que te hacen preguntas personales e íntimas. ¿Accederías?
	A Sí, sin dudarlo
	B No, me parece inadmisibile
	C Solamente me prestaría a los clásicos tests de aptitud y acaso un examen médico si el trabajo lo requiriera.
5	¿Eres optimista y te lanzas sin pesimismo, confiando en que tarde o temprano llegarás a tu meta?
	A Si
	B Moderadamente
	C No
6	¿Tienes firme voluntad de alcanzar el éxito en la profesión que has elegido?
	A Sí, totalmente
	B Me da igual
	C Espero triunfar
7	En el trabajo, cuando hay distintas opiniones, defiendes tu punto de vista...
	A Con terquedad
	B De forma moderada.
	C No. Acepto la opinión de mis superiores
8	¿Crees que el éxito es compatible con una vida personal armoniosa o una convivencia familiar feliz?
	A Sí, por supuesto
	B Es incompatible con ambos
	C Eso dependerá de cada persona y circunstancia
9	¿Te importaría sacrificar descanso y ocio para poder dedicarte a tu profesión y triunfar?
	A No
	B Sólo si es verdaderamente necesario
	C Si
10	Soy muy desordenado...
	A Y eso me agobia
	B Sí, pero no me importa
	C No lo soy.
11	¿Tienes síntomas de fatiga, nerviosismo, apatía, ...?
	A Sí, a menudo
	B No, rara vez
	C Ocasionalmente
12	Me gusta mi trabajo

	A	Sí
	B	Se puede mejorar
	C	No me gusta mucho o nada en absoluto
13	Cuando trabajo en equipo...	
	A	... la mayor parte de las decisiones que se toman son sugerencias mías
	B	... apporto ideas, pero no suelen ser las que se aceptan al final
	C	...un poco de todo
14	Pienso en mis compañeros de trabajo...	
	A	...como amigos
	B	... como rivales por un ascenso
	C	... de forma indiferente
15	Me suelo llevar trabajo a casa...	
	A	Sí
	B	No
	C	No, pero en casa doy vueltas a los problemas del trabajo
16	El éxito es para mí...	
	A	... amar y ser amado
	B	... disfrutar de una buena posición profesional.
	C	... disfrutar de una buena posición económica
17	En mi trabajo prefiero...	
	A	Menos responsabilidad y menos dinero.
	B	Más responsabilidad y más dinero
	C	Más seguridad y menos dinero
	D	Menos seguridad y más dinero
18	A las citas...	
	A	Suelo llegar tarde
	B	Llego puntual
	C	A veces llego puntual y otras llego tarde
19	Mi vida personal ha sufrido sus altos y bajos a causa de mi profesión...	
	A	Si
	B	No
20	En el trabajo o los negocios...	
	A	...no hay cuestiones personales
	B	...tiene que haber un trato humano y nunca pasar por encima de las personas

Subunidad 1.2.3 Evaluación de las expectativas

Resultados de Aprendizaje	Conocimiento	Habilidades	Responsabilidad y Autonomía
	<ul style="list-style-type: none"> Comprender la relevancia y el uso de los diferentes métodos, tipos y modalidades de evaluación. Describir los conceptos del área de desarrollo efectivo y el área de desarrollo potencial. Definir diferentes herramientas para evaluar el Área de Desarrollo Real y el Área de Desarrollo Potencial. 	<ul style="list-style-type: none"> Distinguir los diferentes tipos, modalidades y métodos de evaluación; dependiendo de su uso y condiciones. Distinguir los conceptos de desarrollo efectivo y desarrollo potencial. Identificar la situación inicial del alumno y sus necesidades. 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar correctamente los pasos del proceso de evaluación: objetivo, indicadores, criterios, instrumentos, referentes. Use diferentes herramientas para detectar el Área de desarrollo real y el Área de desarrollo potencial. Realizar un diagnóstico inicial de necesidades y recursos. Poner las necesidades de aprendizaje en orden de prioridad de acuerdo con el análisis realizado
Tipo de actividad	<input checked="" type="checkbox"/> PDF <input type="checkbox"/> PPT <input type="checkbox"/> Image/Infographic <input checked="" type="checkbox"/> Video	<input checked="" type="checkbox"/> Test/Quiz <input type="checkbox"/> Game <input type="checkbox"/> Other (specify) <hr/>	
Duración	Estrictamente hablando, la actividad se extiende durante todo el curso, dado que el pliego de papel deberá permanecer disponible y visible para que el grupo pueda añadir expectativas que vayan surgiendo. En cualquier caso, la duración de la actividad, propiamente dicha será de: <ul style="list-style-type: none"> Parte I: de 30 a 40 minutos. Parte II: de 10 a 20 minutos. Parte III: de 15 a 20 minutos. Parte IV: de 25 a 35 minutos. 		
Actividad	Se trata de una actividad a través de la cual el equipo de formadores y tutores de un grupo de alumnos conocerán las expectativas que se tienen creadas respecto al proceso formativo. Así mismo, nos permitirá conocer la evolución de nuestros alumnos así como información práctica relevante para adaptarnos a las necesidades y expectativas del grupo de alumnos. OBJECTIVOS: <ul style="list-style-type: none"> Situar a los tutores y formadores ante la realidad de las expectativas de nuestros alumnos, lo que nos permitirá adaptar estrategias de actuación tanto pedagógicas como emocionales. Situar a los alumnos frente a ellos mismos y frente a sus compañeros, en relación a sus expectativas con el curso. 		

- Enmarcar el proceso formativo ante los alumnos, acercándoles los principios que constituyen la base del curso.

METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO

Parte I:

Extending a continuous paper on the floor, the tutor explains the group that the Extendiendo un papel continuo en el suelo, el tutor sénior explica al grupo que el proceso de formación es una interacción constante entre los formadores, los tutores y los alumnos. Desde esa “idea fuerza”, guía la expresión de las expectativas individuales de lo que cada participante espera conseguir con el curso.

Explica que es necesario establecer una herramienta que facilite que los formadores y tutores conozcan al grupo, que los miembros se conozcan entre sí y que exista un espacio para, en la medida de lo posible, adecuar el proceso formativo (contenidos, metodología, etc.) a las expectativas del grupo.

Dado que una acción formativa tiene que responder a las expectativas del grupo de alumnos, solicita a los participantes que reflejen en el papel continuo sus respuestas a las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál es tu motivación para participar en este curso?
2. ¿Cuáles son los objetivos más importantes que te gustaría alcanzar?
3. ¿Qué esperas de este curso de formación?
4. ¿Qué es lo que no debería suceder en ningún caso?
5. ¿Qué pides de los formadores?
6. ¿Qué pides al resto de tus compañeros?
7. ¿Qué límites y reglas deberían ser respetadas en todo caso?
8. ¿Qué estás dispuesto a dar para que este curso sea un éxito?

El rollo de papel, en el suelo, está dividido en 8 columnas. Cada pregunta encabeza una columna. Se motiva a los participantes para que respondan todas las preguntas. En ese momento, el tutor sénior les facilita un número suficiente de rotuladores de diferentes colores, que deposita en el suelo y a lo largo de todo el papel. El tutor sénior da a los participantes un tiempo limitado para que escriban sus expectativas en la columna que corresponda evitando las repeticiones

Una vez transcurrido el tiempo, da por finalizada esta fase del análisis de expectativas y pega el papel continuo en una de las paredes de la sala, donde permanecerá durante todo el curso. A continuación, pregunta a los participantes si han tenido tiempo para leer las opiniones de los demás. Les pide que lo hagan en cualquier momento del curso, ya que el documento permanecerá en la pared hasta el final.

Formula una pregunta más, común para todo el grupo, y activa una ronda de respuestas individuales y una puesta en común. La pregunta es: “¿qué os empuja a participar en este curso?”

El tutor formador va escribiendo las respuestas literales en un papel continuo que ya estaba pegado a otra pared de la sala.

Una vez acabado el periodo de respuesta, el formador subraya las palabras

clave, que servirán a todo el equipo de formadores y tutores para ser extraídas del papel continuo y puestas en relación con los conceptos más relevantes de cada una de las sesiones de formación:

El tutor formador concluye remarcando que “dentro del contexto del proceso formativo, los formadores deben responder a las expectativas del grupo”.

Parte II:

El formador presenta la propuesta de contenidos del programa formativo y los espacios de trabajo. Esto puede hacerse usando un instrumentos audiovisuales (PowerPoint y proyector). Explica al grupo que la propuesta nace del trabajo conjunto del equipo de formadores y tutores sénior, siguiendo los principios pedagógicos que informan el proceso formativo (por ejemplo, progresividad, interactividad, apertura y flexibilidad, mejora continua y adaptabilidad a las necesidades del grupo, etc.)

Abre el espacio a la opinión de los participantes.

Parte III:

El tutor formador glosa de forma atómica los conceptos clave del curso y los relaciona con las expectativas reflejadas por los participantes en la Parte I:

Parte IV: Resolución

Ambas tiras de papel continuo permanecen en las dos paredes durante todo el curso. El equipo de formadores y tutores irán instando a los participantes a que consideren que ambos son documentos inacabados, puesto que a lo largo del proceso formativo se irán generando nuevas expectativas. De la misma forma, motivan a los participantes a que escriban estas nuevas expectativas que puedan emerger.

El último día del curso, el formador devolverá al suelo el papel continuo de las expectativas, volverá a facilitar el uso de rotuladores de colores y pedirá a los alumnos que pongan una cruz en las expectativas que hayan sido cumplidas. En este caso, no importará que haya más de una cruz al lado de la misma idea.

Para que los alumnos desarrollen esta tarea, el formador estable un margen de tiempo. Transcurrido este tiempo, pide a los alumnos que paren y les explica que ese papel continuo es el espejo que refleja el grado de éxito del curso. Asimismo, hace un breve análisis del resultado: cuántas expectativas han quedado sin cumplir y en cuántas de ellas hay más de una cruz.

El rollo de papel continuo es un documento que puede adjuntarse a la memoria final del curso. Esto puede hacerse incluyendo en la memoria fotos de cada una de las columnas y una reseña explicando cómo se desarrolla la actividad.

Assessment

Being tutors and trainers we can proceed to do an intuitive global assessment once the activity has been performed, being able to base on what the group has transmitted during the dynamics.

We highlight the idea that the fact that makes of this an assessment activity, does not mean that it is not subject to an assessment process both by the teaching team and by the students.

	<p>It is recommended that the trainers group encourage students to update the expectations noticeboard throughout the course.</p>
<p>Recursos</p>	<p>Formadores: Un solo entrenador tutor es suficiente para desarrollar la actividad. El equipo de formadores debe decidir si participará en la actividad reflejando sus expectativas en el curso. Se recomienda que la decisión sea por consenso y obedecida por todo el equipo. Es conveniente que el tutor - entrenador que desarrolla esta actividad cree un entorno de confianza suficiente para que los participantes no caigan en la autocensura ni al momento de expresar sus expectativas ni al marcar las expectativas cumplidas.</p> <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un rollo de papel continuo. • Tijeras o similar. • 1 marcador. • Rotuladores de color. Al menos uno por alumno. <p>Cinta adhesiva, chincheta, imanes, cuerdas u otro material apropiado para fijar las hojas continuas a las paredes.</p>
<p>Lecturas complementarias</p>	

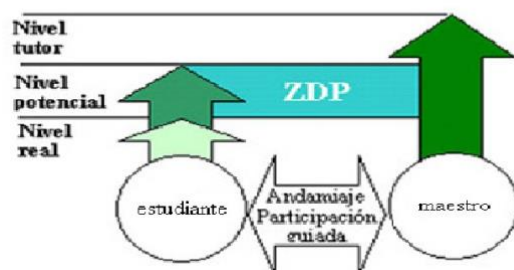
Subunidad 1.2.5 Identificación de problemas de conocimiento y descubrimiento de potenciales: Zona de desarrollo proximal (ZPD) de nuestros estudiantes

Como antes hemos reflejado, dos de las principales funciones de la evaluación son:

- Función diagnóstica: pretende sacar a la luz el conocimiento que los alumnos poseen respecto a algún contenido en un momento determinado. Permite saber, por ejemplo, si tienen conocimientos previos relacionados con el tema, el nivel de motivación, algunos intereses especiales... con la finalidad de tomar estos datos como punto de partida para el diseño del proceso de enseñanza que se va a realizar.
- Función pronóstica: significa poder, a partir de la información de que se dispone, predecir lo que va a suceder y, por tanto, la posibilidad de mantener o cambiar estrategias de enseñanza en función de lo observado.

Llegados a este punto haremos mención a la Teoría de Vigotski que introduce el concepto de "Zona de Desarrollo Próximo - ZPD". En cualquier proceso de aprendizaje (incluido el intergeneracional), esta es la distancia entre el nivel real de desarrollo del alumno, determinada por su capacidad de resolver independientemente un problema o tarea; y su nivel de desarrollo potencial, a través de la resolución de un problema o tarea mediante la interacción de un facilitador, en nuestro caso un sénior más experimentado. En definitiva, la Zona de Desarrollo Próximo se refiere a lo que el alumno pueda realizar por sí mismo, y lo que pueda hacer con el apoyo de un Sénior, La ZPD, es la distancia que exista entre un punto y otro.

Zona de desarrollo próximo (ZPD)



En estos casos, el alumno, sostenido por la ayuda del tutor sénior "recorre" esa zona construyendo conocimiento, se establecen nuevos niveles de desarrollo real y potencial, que delimitan una nueva Zona de Desarrollo Próximo.

Con la ayuda del tutor sénior, en la ZPD los alumnos pueden lograr ciertos aprendizajes que antes solamente eran potenciales. Esto permite que se consiga no solamente un nuevo nivel de desarrollo real, sino también, y, lo más importante, un nuevo nivel de desarrollo potencial que posibilita una nueva y más avanzada ZPD, en la que antes no se lograba realizar actividades ni solos ni acompañados



En este sentido, y aprovechando los principios de la Teoría de Vigotski, recomendamos a los sénior que participen en procesos de aprendizaje intergeneracional que traten de hacer un diagnóstico personalizado de sus alumnos, identificando su situación actual y definiendo sus potencialidades. Esto nos permitirá adaptar los ritmos de aprendizaje a las especiales características de nuestros alumnos

Subunidad 1.2.3 Evaluación de expectativas

Resultados de Aprendizaje	Conocimiento	Habilidades	Responsabilidad y Autonomía
	<ul style="list-style-type: none"> Comprender la relevancia y el uso de los diferentes métodos, tipos y modalidades de evaluación. Describir los conceptos del área de desarrollo efectivo y el área de desarrollo potencial. Definir diferentes herramientas para evaluar el Área de Desarrollo Real y el Área de Desarrollo Potencial. 	<ul style="list-style-type: none"> Distinguir los diferentes tipos, modalidades y métodos de evaluación; dependiendo de su uso y condiciones. Distinguir los conceptos de desarrollo efectivo y desarrollo potencial. Identificar la situación inicial del alumno y sus necesidades. 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar correctamente los pasos del proceso de evaluación: objetivo, indicadores, criterios, instrumentos, referentes. Use diferentes herramientas para detectar el Área de desarrollo real y el Área de desarrollo potencial. Realizar un diagnóstico inicial de necesidades y recursos. Poner las necesidades de aprendizaje en orden de prioridad de acuerdo con el análisis realizado
Tipo de actividad	<input checked="" type="checkbox"/> PDF <input type="checkbox"/> PPT <input type="checkbox"/> Image/Infographic <input checked="" type="checkbox"/> Video		<input checked="" type="checkbox"/> Test/Quiz <input type="checkbox"/> Game <input type="checkbox"/> Other (specify)
Duración			
Actividad	<p>La herramienta de diagnóstico "Mis metas personales" comienza con una parte introductoria sobre qué metas son, luego las organiza en una jerarquía en los campos de desarrollo académico, profesional y personal y concluye con un plan de acción. Está dirigido a estudiantes con un cierto grado de madurez, aunque puede adaptarse según las características de nuestros estudiantes. Y puede ser utilizado directamente por el alumno y / o ser de ayuda para el tutor en las tareas de identificación y aclaración de los objetivos del alumno.</p> <p>OBJETIVO: Para facilitar información relevante sobre las metas personales de los estudiantes, lo que se pretende y cuáles son sus metas y objetivos</p> <p>METODOLOGÍA: El tutor tendrá muy claro el significado de "OBJETIVO PERSONAL" para transferirlo al alumno. En este sentido:</p> <ol style="list-style-type: none"> El objetivo se entiende como la finalidad hacia la que se dirigen las acciones o los deseos personales, es lo que se pretende conseguir. La aclaración de objetivos personales es importante para lo siguiente: 		

- a. Cuanto más claro y más preciso tenga mis objetivos personales, más eficiente proporcionaré los medios para conseguirlos y viceversa.
 - b. Algunas metas claras y alcanzables generan una importante fuerza motivadora en la persona.
 - c. La clarificación de objetivos combate la apatía, la indecisión, la baja autoconfianza ..., dando lugar a una mejora en el rendimiento académico.
 - d. Los objetivos –un cierto objetivo- son los que nos mueven a actuar, sin ellos no habría una conducta inteligente, sino instintiva o refleja.
 - e. Lo importante es tener en mente lo que quiero, ya que esa claridad también aparecerá en la conducta diaria.
3. Las características típicas de los objetivos son:
- Que son verificables, es decir, uno puede decir objetivamente que se han ganado o no.
 - Que se hacen temporales, es decir, que tienen un cierto tiempo que ganar. Por tal motivo, podemos hablar de objetivos a corto plazo, ya que cubre semanas o algunos meses, el límite sería en un curso académico. Los objetivos a largo plazo pueden abarcar varios años.

Una vez identificados, el tutor procederá a elaborar una hoja de trabajo "MIS OBJETIVOS PERSONALES" junto con el alumno, apoyándolo en cualquier duda que pueda surgir. La elaboración de la hoja de trabajo es responsabilidad del estudiante, aunque dependiendo de su nivel de madurez y autonomía se requerirá la intervención del facilitador en menor o mayor medida.

Evaluación	
Recursos	Hoja de trabajo de diagnóstico "MIS OBJETIVOS PERSONALES" Bolígrafo
Further reading	

FICHA: MIS OBJETIVOS PERSONALES

EDUCACION / ACADEMICO / TRAINING FIELD GOALS

- Hacen referencia a estudios, a lo que quiero alcanzar a través de los cursos a los que asisto: por ejemplo, aprobar todas las asignaturas en la próxima evaluación, obtener una calificación promedio en junio ...
- Piensa y escribe sobre tus objetivos en el campo académico. En la sección de nivel, escriba 1st, 2nd ...

Educación / Academico / Objetivos formativos	NIVEL

OBJETIVOS DEL ÁMBITO PROFESIONAL

- Hacen referencia al tipo de trabajo que me gustaría tener, qué tipo de profesional quiero ser ...: por ejemplo, me gustaría convertirme en un especialista en computación, ser un buen mecánico de automóviles, ser un empleado administrativo del gobierno ...
- Piense y escriba cuáles son sus objetivos en este campo profesional:

Objetivos Profesionales	NIVEL

OBJETIVOS EN EL ÁMBITO PERSONAL

- Hacer referencia a lo que pretendo obtener como persona, en diferentes campos de los anteriores: por ejemplo, ser un buen compañero y tener muchos amigos, ser un buen jugador de tenis, tener personalidad y decidir por mí mismo ...
- Piense y escriba cuáles son sus objetivos en este campo personal:

Objetivos de desarrollo personal	NIVEL

PLAN DE ACCIÓN

1. Verifique que todos los objetivos que ha anotado en las secciones anteriores sean verificables y sean temporales. Sus prioridades son:.

1º Objetivo	
2º Objetivo	
3º Objetivo	

2- Ahora intente escribir todos los medios y estrategias que se le ocurran, cuanto más mejor, para alcanzar los objetivos previstos. Del mismo modo, escriba todas las dificultades o barreras que le impiden alcanzar la meta.

1º Objetivo	Medios o estrategias que pretendo alcanzar:
	Dificultades o barreras que pueden impedirme alcanzar la meta:
2º Objetivo	Medios o estrategias que pretendo alcanzar:
	Dificultades o barreras que pueden impedirme alcanzar la meta:
3º Objetivo	Medios o estrategias que pretendo alcanzar:.
	Dificultades o barreras que pueden impedirme alcanzar la meta:

1.2 Proceso de aprendizaje de mentoría y apoyo

1.2.1- La estrategia de guiar y acompañar a los estudiantes

Existen muchos tipos de estrategias de apoyo y orientación en los procesos de aprendizaje en los que, entre otras cosas, la transferencia esencial de valores del mentor a los estudiantes. Nos referimos a:

1. Acción de tutoría: el tutor ayuda al joven a alcanzar ciertos objetivos
2. Acciones de acompañamiento: el tutor y el alumno desarrollan una relación mutua de confianza a través de la cual se produce una transferencia de conocimiento
3. Acciones de tutoría: el tutor apoya al estudiante en el proceso de adquisición de cierto aprendizaje.

La función de tutoría en los procesos de aprendizaje se basa en la búsqueda de la formación integral de los estudiantes, teniendo en cuenta que aquellos no solo deben recibir una formación técnica, sino que también deben desarrollarse adecuadamente como personas. En un marco de aprendizaje, la tutoría tiene el objetivo de influir en los aspectos del estudiante que le impiden obtener un desarrollo adecuado durante sus estudios y detener retrasos, desaprobación y abandono.

Orientación y objetivos de acción del tutor.

- Favorecer el conocimiento de las características propias del alumno, suponiendo que cada alumno sea único
- Monitoreo personalizado del estudiante con un enfoque preventivo que evita, si no es imposible, la aparición de disfunciones y enfrentamientos.
- Organización, enseñanza y evaluación adecuadas a la diversidad del alumno.
- Mejorar la coordinación de los docentes que capacitan al mismo grupo de estudiantes, con el propósito de unificar criterios y pautas de acción.
- Coordinar recursos para atender las necesidades del estudiante buscando la complementariedad de las diferentes acciones de capacitación.
- Ayudar a los estudiantes que presentan características especiales buscando la optimización de recursos y la máxima integración del estudiante.
- Favorecer un ambiente apropiado para la convivencia y el trabajo en equipo de los estudiantes.
- Favorecer el avance de los alumnos según las pautas pedagógicas establecidas en su desarrollo socioprofesional.
- Mediar en situaciones conflictivas.
- Tutorship in the Problem Based Learning process

En PBL, el entrenador a cargo del grupo actúa como tutor en lugar de ser un maestro experto en el área en la que tiene la intención de trabajar. El tutor ayudará a los estudiantes a reflexionar, identificar las necesidades de información y los motivará a continuar con su trabajo, es decir, los guiará para alcanzar sus objetivos de aprendizaje propuestos.

El tutor no es un observador pasivo, por el contrario, debe estar activo monitoreando el proceso de aprendizaje y asegurándose de que el grupo no pierda el objetivo trazado, y además identifica los temas más importantes para cumplir con la resolución del problema.

La tarea principal del tutor es asegurarse de que los estudiantes progresen de manera adecuada hacia el logro de los objetivos de aprendizaje, además de identificar lo que necesitan estudiar para comprender mejor. Por esta razón, una de las habilidades básicas del tutor consiste en la producción de preguntas para facilitar el aprendizaje; En esta metodología, **es fundamental hacer preguntas adecuadas en el momento adecuado**, ya que esto ayuda a mantener el interés del grupo y los estudiantes para recopilar la información adecuada de la manera precisa.

En resumen, el tutor debe apoyar el desarrollo de habilidades en los estudiantes para buscar información y recursos de aprendizaje para ayudar en su desarrollo personal y grupal.

CARACTERÍSTICAS DEL TUTOR EN EL PROCESO PBL (ABP-PBL)	
<i>Tutor "Caraterísticas pedagógicas"</i>	<i>Tutor "Características personales"</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Conocer la temática sobre la que trabaja PBL y familiarícese profundamente con los objetivos de aprendizaje del programa analítico. • Conocer en profundidad los diferentes roles desempeñados dentro de la dinámica PBL. • Conocer diferentes estrategias y métodos para evaluar el aprendizaje de los estudiantes. • Conocer los pasos necesarios para promover PBL y, por lo tanto, las habilidades, actitudes y valores estimulados con esta forma de trabajo. • Ser un experto en diferentes estrategias y técnicas de trabajo en grupo, además de conocer la forma de dar retroalimentación al trabajo en grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estar listo para considerar PBL como un método efectivo para adquirir información y desarrollar la capacidad de pensamiento crítico. • Considerar al estudiante como el principal responsable de su propia educación. • Concebir al grupo como un espacio de integración, dirección y retroalimentación. • Estar disponible para los estudiantes durante el período de trabajo en equipo sin abandonar el rol del tutor. • Estar listo y disponible para tener consultas individuales con los estudiantes cuando sea necesario • Evaluar a los estudiantes y grupos en el momento adecuado y mantenerse en contacto con el resto de maestros y tutores. • Coordinar las actividades de retroalimentación de los estudiantes a lo largo del período de trabajo grupal.

1.3.2- ESTRUCTURA Y CARACTERÍSTICAS DE LA TUTORIZACIÓN EN PROCESOS DE APRENDIZAJE

Estructura en una acción de tutorización

La orientación y la acción del tutor deben especificarse, sistematizarse y organizarse en un plan de orientación y acción del tutor. En este sentido, cada acción del tutor, incluida la que el tutor debe realizar en los procesos de aprendizaje, consta de 3 fases que se ordenan de la siguiente manera:

1º FASE		PLANIFICACIÓN
Objetivo	Estamos hablando de organizar y planificar acciones de tutoría que prevean las técnicas, estrategias y recursos apropiados para asegurar la consecución de los objetivos de calificación previamente establecidos..	
Propuesta de planificación de la actividad	a) Justificación: análisis de necesidades previas. b) Definición de objetivos perseguidos. c) Definición de contenidos (conceptuales, procesales y actitudinales). d) Establecer actividades específicas de tutoría e) Programar la metodología a utilizar (estrategias, técnicas a utilizar). f) Medios y recursos necesarios y aquellos que tiene el centro g) Tiempo. h) Definir el proceso de evaluación (ver fase 3)	

2º FASE		IMPLEMENTACIÓN
Objetivo	Estamos hablando de implementar acciones de tutoría, supervisando el proceso de aprendizaje tutorizado con las correspondientes explicaciones prácticas y demostraciones.	
Propuesta de Actividad para la Implementación	Las actividades de tutoría deben invitar a la acción y la participación. Por esta razón, en el desarrollo de la acción de tutoría es necesario escapar de la monotonía y la rutina, rompiendo con la estructura de aprendizaje tradicional (papel, lápiz y pizarra). En este sentido, las actividades de tutoría deben ser: atractivas, dinámicas, participativas, imaginativas, integradas, integradoras, alcanzables, que promuevan el compromiso.. Como sugerencia, proponemos las siguientes actividades agrupadas en conjuntos de contenidos: a) Actividades grupales y dinámicas b) Orientación personal c) Orientación formativa d) Orientación profesional y profesional.	

3º FASE		EVALUACIÓN
Objetivo	Estamos hablando de evaluar los niveles alcanzados por tutoría, así como el plan y su propio desempeño, poner en práctica criterios y técnicas pertinentes y optimizar el modelo de tutoría de forma permanente.	

<p>Propuesta de actividad de Evaluación</p>	<p>Como un proceso inherente de aprendizaje - enseñanza, la acción de tutoría debe someterse a monitoreo y evaluación. En este sentido, es interesante conocer el punto de partida, supervisar el proceso de orientación, descubrir dificultades y valorar los resultados para introducir correcciones en el proceso, mejorar el rendimiento y contribuir al desarrollo integral de la formación del alumno.</p> <p>Los medios de evaluación (cuestionarios) deberán prepararse en función del colectivo, los objetivos previstos y las necesidades detectadas. En cualquier caso, estas son algunas propuestas de los criterios de evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado de logro de los objetivos del programa. • Grado de actividades del programa alcanzado diseñado para cada grupo de estudiantes. • Grado de ajuste de la intervención a las características y necesidades del grupo. • Idoneidad de los objetivos para las actividades propuestas. • Actividades adecuadas de secuenciación temporal. • Grado de motivación obtenido a través de las actividades. • Idoneidad de los recursos. • Grado de participación del tutor.
--	---

CARACTERÍSTICAS DE LA TUTORIZACIÓN

Cada acción de tutoría está configurada por ciertas características entre las cuales destacamos las siguientes:

- a. Realista. Responde a las necesidades que tienen lugar en un momento específico y en los estudiantes.
- b. Posible. No es tan ambicioso como para exceder las capacidades y disponibilidad del maestro y del centro.
- c. Participativo. La interacción tutor-alumno debe ser la base de la actividad de tutoría. La construcción de la personalidad de cada estudiante requiere la oportunidad de explicar, discutir, optar y decidir.
- d. Interdisciplinario. Las materias deben tratarse teniendo en cuenta las interrelaciones que tienen lugar en cada proceso de aprendizaje-enseñanza. En nuestro caso, el tutor tendrá que asumir el papel de coordinador de la acción interdisciplinaria de los docentes.
- e. Flexible. Las características anteriores requieren que el desarrollo de la actividad no esté previamente microprogramado a través de una secuencia rígida. Para hacer posible la participación, se debe incorporar la contribución de los estudiantes al desarrollo de la actividad.
- f. Revisable. El principio de que la actividad debe obedecer la necesidad real requiere una valoración continua en el curso del proceso y, en consecuencia, la modificación de aquellos aspectos o acciones que no conducen a satisfacer ninguna necesidad.

La TUTORÍA, como tal, tiene las siguientes funciones básicas:

- Conocer las actitudes e intereses de los estudiantes para guiarlos de manera más eficiente en su proceso de aprendizaje.
 - Contribuir a establecer una relación fluida entre el estudiante y el centro a cargo de su capacitación.
 - Coordinar la acción de capacitación de todos los maestros si trabajan con el mismo grupo de estudiantes.
 - Coordinar el proceso de evaluación continua de los estudiantes y decidir al respecto.

Como se ha aclarado anteriormente, cada TUTORÍA debe planificarse de acuerdo con los objetivos que pretenden adquirir. En cualquier caso, en general, podemos observar 3 grandes áreas de trabajo en una acción de tutoría:

Áreas de trabajo en la tutorización		
Area PERSONAL	Area ACADÉMICA	Area PROFESIONAL yLABORAL
<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenidos. • Motivación. • Autoestima. • La cohesión del grupo. • Mejora de las habilidades sociales. • Estimulación de la capacidad comunicativa. • • Desarrollo de la salud y la inteligencia emocional.. 	<ul style="list-style-type: none"> • Información de los sujetos del proceso de formación que son. • Estrategias de aprendizaje técnico-didáctico. • Competencia en la búsqueda de información relevante para desarrollar el proceso de aprendizaje. • Tecnologías de la comunicación y la información. 	<ul style="list-style-type: none"> • Información profesional sobre el campo laboral en el cual el estudiante está siendo entrenado. • Proporcionar información a los estudiantes sobre las diferentes posibilidades de formación continua y aprendizaje permanente. • Ofrecer una visión desde la experiencia de los requisitos establecidos por el mercado de trabajo.

Subunidad 1.3.2 : Guía para el diseño y desarrollo de una entrevista tutorial.

Resultados de Aprendizaje	Conocimiento	Habilidades	Responsabilidad y Autonomía
	<ul style="list-style-type: none"> • Describir el rol y las herramientas que se utilizarán en el proceso de resolución de problemas: analice el problema, razone, identifique la escasez, explore el conocimiento y evalúe el proceso 	<ul style="list-style-type: none"> • Sugerir preguntas, propuestas y piezas de información para favorecer el debate y para identificar las necesidades. • Clasificar y seleccionar herramientas de facilitación: uso de problemas abiertos, resumir, resumir, generar y evaluar hipótesis, seleccionar ideas, detectar la necesidad de nuevos conocimientos, favorecer la construcción de representaciones visuales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar diferentes herramientas de facilitación. • Identificar la situación inicial de cada participante y poner las necesidades en orden de prioridad. • Seleccionar estrategias de aprendizaje individuales. • Seleccione los recursos y apoyos más adecuados para cada situación de aprendizaje. • Establecer el plan de acción adaptándolo a cada persona. • Proporcionar orientación.
Tipo de Actividad	<input checked="" type="checkbox"/> PDF <input type="checkbox"/> PPT <input type="checkbox"/> Image/Infographic <input checked="" type="checkbox"/> Video		<input checked="" type="checkbox"/> Test/Quiz <input type="checkbox"/> Game <input type="checkbox"/> Other (specify) <hr style="border: 1px solid red;"/>
Duración	No aplicable		
Actividad	<p>OBJETIVO: Facilitar los instrumentos que permiten a un tutor estructurar de manera adecuada una entrevista tutorial con sus alumnos.</p> <p>Presente algunos aspectos a tener en cuenta en el diseño de una entrevista tutorial en los procesos de aprendizaje, así como sugerencias para cuidar la aplicación de este instrumento en la actividad de los tutores.</p>		
Evaluación	N/A		
REcursos	Ficha		
Further reading			

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	SUGERENCIAS
Objetivo	1. Definir y tener un propósito claro en la entrevista, ¿qué pretendemos? <ul style="list-style-type: none"> • Obtener información sobre el alumno y sus condiciones, • Guiar o dar información al alumno, • Intervención a solicitud interesada, • Planificación y compromiso para acciones futuras. 2. Lo anterior implica definir participantes de la entrevista: estudiante, estudiante y maestro y / o padres.
Localización	De acuerdo con el objetivo y la situación específica del caso, se debe definir el lugar para la entrevista: <ul style="list-style-type: none"> • Un lugar más formal: la escuela, la oficina del profesor, etc. • Un lugar más informal: la cafetería, el parque, etc..
Cosas para ser utilizado	Es muy importante predecir y tener suficiente material para la entrevista: plan de entrevista, formulario de registro, cuaderno, lápiz, etc.
Empezando la entrevista	Al comienzo de la entrevista tenemos tres objetivos fundamentales: <ol style="list-style-type: none"> 1. Preséntenos, 2. Presentar y aclarar el objetivo de la entrevista y 3. Crear una atmósfera de confianza. Lo anterior requiere ser relajado y sincero..
Desarrollo de la entrevista	Debemos prestar atención a los siguientes aspectos de comportamiento: <ul style="list-style-type: none"> • Según nuestro objetivo, definir la actitud en la entrevista: explorador, tranquilizador, empático, etc. • Lenguaje verbal: adapta el vocabulario al individuo y las circunstancias. • Lenguaje paraverbal: trate de inspirar confianza en ellos a través de la entonación, el volumen, el ritmo y la voz tranquila para que no suene amenazante. • Lenguaje no verbal: nuestra postura corporal, gestos y expresiones pueden indicar interés y confianza o simplemente lo contrario y el entrevistado o los comentarios de un observador ayudan a desarrollar habilidades en ese sentido. • Atención empática hacia el estudiante: la autenticidad del interés del tutor y su determinación de ponerse en "los zapatos del otro", es la mejor garantía para obtener una buena comunicación..
Cerrando la entrevista	Finalmente se deben abordar tres preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • Resumir todos los puntos tratados en la entrevista. • Aclarar y anotar cualquier acuerdo y compromiso asumido • Arreglar la próxima entrevista

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA LA EVALUACIÓN DE UNA ENTREVISTA TUTORIAL

FASE DE LA ENTREVISTA	PREGUNTAS A RESPONDER	SI	NO
Preparación	<ul style="list-style-type: none"> ¿El lugar donde se realiza la entrevista es adecuado para lograr el objetivo? 		
	<ul style="list-style-type: none"> ¿El tutor tiene listo el material a desarrollar en la entrevista: plan de entrevista, formulario de registro, cuaderno, lápiz, etc.? 		
Inicio	EL TUTOR:		
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Saluda e inicia con la presentación de los posibles asistentes (si hubiera)? 		
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Hace una presentación y aclara el propósito de la entrevista? 		
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> ¿Trata de crear una atmósfera de confianza para que el alumno pueda expresarse libremente? 		
	<ul style="list-style-type: none"> ¿La actitud adoptada por el tutor está de acuerdo con la entrevista objetiva (explorador, tranquilizador, empático, etc.)? 		
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Se utiliza el vocabulario apropiado para el individuo y sus circunstancias? 		
	<ul style="list-style-type: none"> ¿La entonación, el volumen, el ritmo y la tranquilidad en la voz del tutor facilitan la confianza del entrevistador.? 		
	<ul style="list-style-type: none"> ¿La postura corporal, los gestos y las expresiones del tutor indican interés y confianza para el entrevistado? 		
Cierre	<ul style="list-style-type: none"> ¿El comportamiento y las palabras del tutor expresan la aceptación del alumno (comprensión empática)? 		
	Finalmente, el tutor:		
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Resumió los asuntos tratados en la entrevista? 		
Registro de datos	<ul style="list-style-type: none"> ¿Clarificó y tomó notas sobre los acuerdos tomados y los compromisos? 		
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Ha cerrado alguna cita para la siguiente entrevista? 		
	<ul style="list-style-type: none"> ¿El tutor registró los datos más relevantes en la entrevista? 		