AO Education Institute

Apoyo a los profesores—eLearning

Módulo 1

Cómo se aprende

Contenidos

Nacido para aprender 4
El ciclo del aprendizaje 5
Cómo retener la información 6
Diferentes estilos de aprendizaje 7
Como planear las actividades didácticas 9
Los siete principios 10
Objetivos didácticos 11
Como estructurar la experiencia didáctica 12
Dar y recibir feedback 13

Para un mejor aprovechamiento

Manual:
Elaborado para que sea un manual práctico sobre las teorías y principios didácticos que pueden ayudarnos a entender la mejor manera de enseñar a los adultos.

En este módulo (y durante todo el curso de profesores) se estudiará la aplicación de los principios básicos de aprendizaje en el sentido de asegurar el uso de las mejores técnicas de elaboración y aplicación práctica.

Objetivos del curso

Al terminar este módulo, el alumno deberá ser capaz de:
- Definir aprendizaje.
- Conocer y dar ejemplos prácticos del ciclo del aprendizaje.
- Describir en qué medida el conocimiento acerca de los dominios del aprendizaje y de los distintos estilos de alumnos, pueden mejorar la propia práctica.
- Identificar las experiencias de aprendizaje que proporcionan mejores índices de retención de lo aprendido.
- Describir los 7 principios de la enseñanza para lograr el aprendizaje en cursos de capacitación y perfeccionamiento.
- Elaborar correctamente los objetivos de aprendizaje.
- Planificar y estructurar una clase.
- Reflexionar sobre cómo el feedback puede ser utilizado para mejorar el aprendizaje.

Son cinco módulos que se complementan mutuamente. Juntos proporcionan una idea completa y actualizada de los aspectos más importantes sobre como enseñar a los otros.

Módulo 1: Como se aprende

Módulo 2: Como se da una clase

Módulo 3: Como se dirige un ejercicio práctico

Módulo 4: Como se lideran discusiones en grupo

Módulo 5: Moderación y debate

EL CAMINO DEL APRENDIZAJE

Enseñar es una combinación de liderazgo y arte. Los grandes maestros, como los grandes líderes, son capaces de inspirar a otros a superarse a sí mismos. ¿Pero, cuál es la diferencia entre el buen y el gran maestro? Se suele decir que "el buen maestro explica", mientras que "el gran maestro inspira".

El curso online de AO ofrece a sus miembros las herramientas y el conocimiento capaces de hacer gran diferencia al hacer una presentación.

Deseamos que este curso de AO pueda inspirarle a motivar tanto a sus alumnos como a sus pares.

Nacido para aprender

"Si sujetas un gato por el rabo, aprenderás algo que no puedes aprender de ninguna otra manera."

Mark Twain;
(1835–1910)
Escritor y humorista norteamericano

Recordemos que...

El aprendizaje es un cambio en la práctica como resultado de una experiencia.

Aprendemos mucho a lo largo de nuestras vidas. Desde el día en que nacemos, y mucho antes, nuestros cerebros ya están preparados para capturar nuestras experiencias, codificándolas a través de una red de conexiones nerviosas. Expertos en desarrollo infantil creen que alrededor de los 5 años aprendemos el 80% de todo lo que asimilamos en el total de nuestras vidas. Piense en esto: en apenas cinco años, un niño pasa de no ser capaz de siquiera fijar su vista, a ser la única persona en la casa capaz de programar el DVD. Cada uno de nosotros es en el fondo, una máquina de aprender.

¿Qué es aprendizaje?

¿Entonces, qué es el aprendizaje? Hay una definición simple y lo suficientemente amplia que nos sirve para responder: Aprendizaje es un cambio en la práctica como resultado de una experiencia.

Vamos ampliar un poco más esta definición.

Para que haya aprendizaje, tiene que haber un cambio en la práctica—quien aprende debe ser capaz de hacer algo nuevo o de *hacer algo de manera diferente*. El Aprendizaje, como nosotros lo definimos, no se puede conseguir simplemente adquiriendo conocimiento, sino que se requiere además, de un momento para su puesta en práctica. En otras palabras, hay siempre una serie de experiencias en lo profundo de todo proceso de aprendizaje.

Ejemplo 1:
Una niña podrá decir que ha aprendido a andar en bicicleta, sólo cuando haya podido quitar las rueditas y mantenerse sin caerse, en equilibrio sobre la bicicleta. Esta niña, entonces, habrá *aprendido a hacer algo de manera diferente*.

Ejemplo 2:
Un cirujano de columna puede aprender a colocar un tornillo pedicular.El dominio de esa nueva técnica le ahorrará tiempo y mejorará los resultados de la operación. *Ese cirujano, entonces, habrá aprendido a hacer algo de manera diferente*.

Aprender entendiendo

Como demuestran los ejemplos anteriores, saber y además poder aplicar este saber en lo que hacemos, es fundamental para hacer las cosas bien. Adquirir nuevos conocimientos es parte del proceso, pero no el resultado final.

El ciclo del aprendizaje

En 1984 el académico norteamericano David Kolb publicó un libro llamado "Aprendizaje mediante experiencia: la experiencia como fuente del aprendizaje y el desarrollo".

En este libro, David Kolb describe un modelo en cuatro etapas sobre "aprender haciendo", en donde explica el ciclo que permite que haya aprendizaje. Estas etapas son:

- Experiencia
- Observación y reflexión
- Pensamiento y elaboración de teorías
- Acción, planificación y experimentación.

En esencia, este ciclo es continuo, sin un punto concreto de inicio o fin.

Podemos decir que adquirimos una nueva habilidad, a medida que transitamos por las distintas etapas de este ciclo, pero efectivamente, transitamos repetidamente por ese ciclo a medida que perfeccionamos y mejoramos dicha habilidad. Comprender el funcionamiento de este ciclo del aprendizaje, nos ayudará a identificar los elementos principales que debemos tener en cuenta a la hora de elaborar oportunidades de aprendizaje para los alumnos.

Fase 1—Experiencia

Puede ser cualquier tipo de input o estímulo, positivo o negativo. Tomemos como ejemplo, situaciones que no han salido bien:

- En la práctica quirúrgica, una cirugía se complica.
- En la actividad docente, una clase no logra su objetivo.

Fase 2—Observación

La observación se produce cuando tratamos de darle sentido a nuestras experiencias, al reflexionar sobre ellas:

- ¿Nos ha modificado en algo?
- ¿Identificamos principios generales por "detrás", que fundamenten esta experiencia, esa manera particular de hacer?

Fase 3—Pensamiento

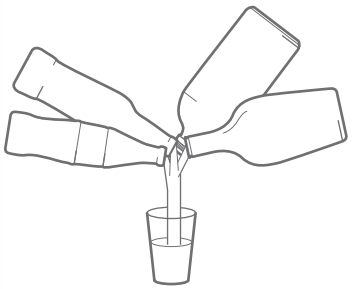
Esta es la parte del proceso en la cual podemos analizar la relación entre la teoría y la aplicación práctica de lo que acabamos de hacer. Buscar nuevos conocimientos que me permiten tener una experiencia diferente. Es esta reflexión sobre la acción la que permite el cambio.

Fase 4—Acción

Es donde efectivamente ocurre la nueva acción que implica que la persona ponga en práctica una manera diferente de hacer.

"Tener 25 años de experiencia, puede significar a veces que se tiene una misma experiencia, que se repite desde hace 25 años."

Claus Møller;
Economista financiero y consultor dané



Recordemos que...

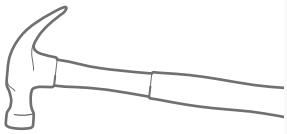
Debemos diseñar actividades de enseñanza que incluyan los cuatro elementos del ciclo del aprendizaje:

- Fase 1: Input o estimulo externo o interno
- Fase 2: Tiempo de reflexión
- Fase 3: Teoría anterior, nueva teoría y aplicación práctica
- Fase 4: Participación activa: La puesta en práctica de la nueva técnica, la planificación del próximo paso o "experiencia".

Cómo retenemos la información

"El profesor mediocre habla. El buen profesor explica. El profesor superior demuestra. El gran profesor inspira."

William Arthur Ward;
(1921–1994)
Educador y escritor norteamericano

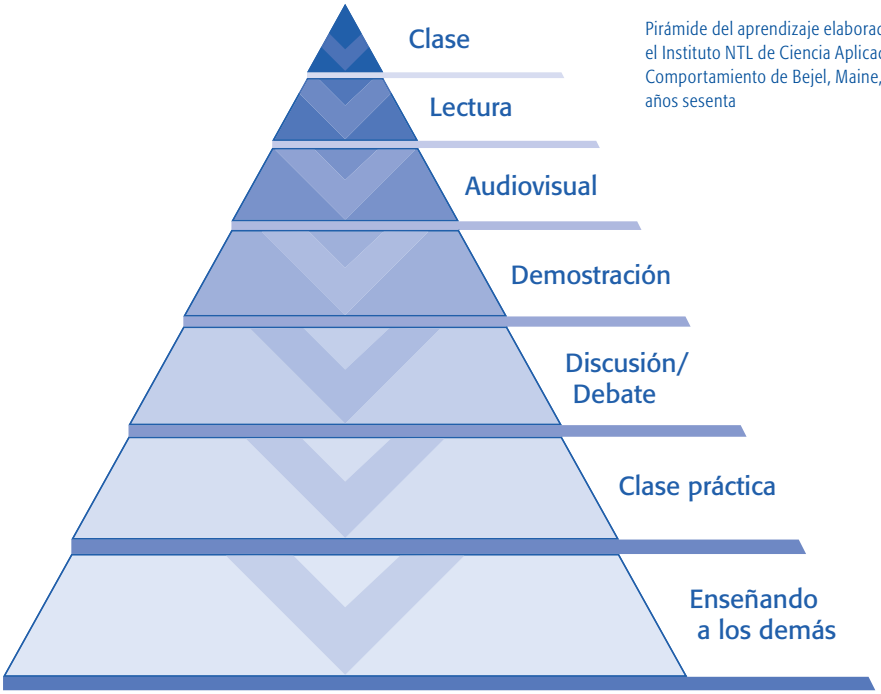


Recordemos que...

Debemos proporcionar un aprendizaje en contexto, activo y motivador:

- Las personas quieren saber porque están aprendiendo algo: brinde un enfoque práctico, otorgando relevancia al trabajo y a las experiencias de los alumnos.
- Las personas acumulan una serie de experiencias de la vida real que deben ser aprovechadas como recurso para lograr el aprendizaje permanente
- Las personas aprenden haciendo las cosas por sí mismos y a través de la resolución de problemas.
- Las personas quieren aplicar inmediatamente el conocimiento y las habilidades recién aprendidas.
- La asimilación disminuye si lo aprendido se aplica tardíamente.

Basado en "Teorías del Aprendizaje en Adultos" de Malcom S Knowles



Pirámide del aprendizaje elaborada por el Instituto NTL de Ciencia Aplicada del Comportamiento de Bejel, Maine, en los años sesenta

¿Por qué recordamos cosas que nos han enseñado hace mucho tiempo y olvidamos otras que nos han intentado enseñar recientemente? Como regla general, el nivel de asimilación está directamente influenciado por la calidad del proceso de enseñanza utilizado. *En términos más sencillos, si uno no asimila la información de inmediato, más tarde le será muy difícil recordarla.*

En general, se usa la Pirámide del Aprendizaje para ilustrar que, cuanto más multisensorial y activa sea la enseñanza, mayor será el aprovechamiento para el alumno. Aunque los porcentajes de la pirámide del aprendizaje son estimados y pueden ser objeto de discusión, existe abundante evidencia que demuestra que la enseñanza activa – discusiones, clases prácticas, hacer que los alumnos enseñen a los demás – es más productiva que los métodos de enseñanza más pasivos, como dar una clase tradicional o hacer una demostración con nula o baja interacción con los alumnos.

Diferentes memorias

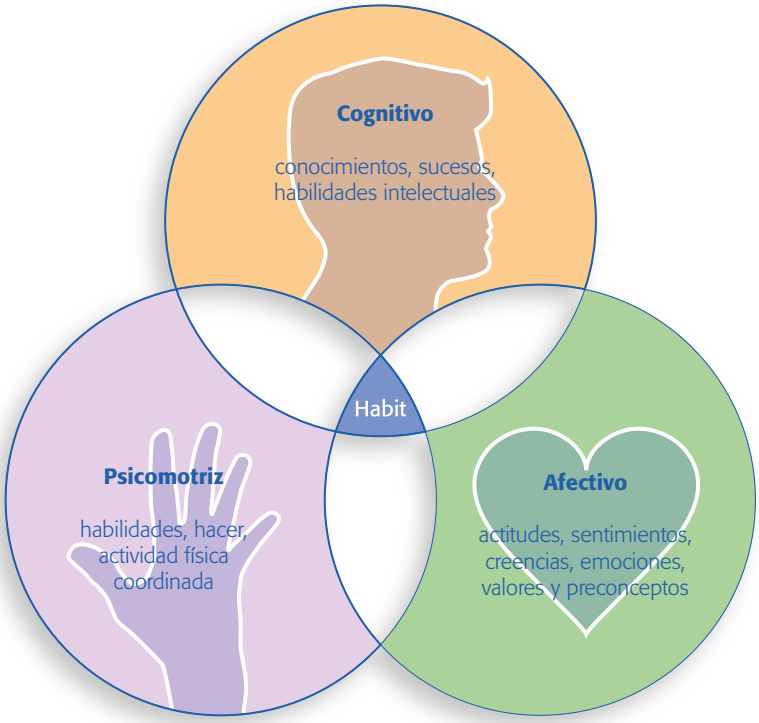
Seguramente aprenderemos mucho más y recordaremos por más tiempo, los pasos a seguir en una cirugía si nosotros mismos los ejecutamos, que si asistimos a una clase sobre el tema u observamos como otra persona los realiza. El aprovechamiento será aún mayor si, además, luego tenemos que explicarle a otra persona ese mismo procedimiento. Este concepto está avalado por recientes investigaciones neurocientíficas acerca del funcionamiento del cerebro y de la manera en que recordamos.

La importancia del contexto

Algunas investigaciones han demostrado que podemos recuperar casi todo lo que almacenamos en las distintas "memorias". No obstante, la facilidad con la que podamos hacerlo, depende de la fuerza y el procesamiento del input inicial. Ese proceso de recuperación puede ser facilitado y potenciado por las situaciones de enseñanza.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es la importancia de lo que se denomina aprendizaje multisensorial. Cuando varios sentidos participan al mismo tiempo y se recibe el mensaje de manera simultanea por varios canales distintos, aumentan las posibilidades de que esa información sea retenida a largo plazo—*practique el aprendizaje activo, hágalo una cuestión personal—¡hágalo episódico!*

Diferentes estilos de aprendizaje



El libro "Taxonomía de los Objetivos Educacionales", publicado en 1956, por el psicólogo cognitivo norteamericano Benjamin Bloom, identifica tres dominios del aprendizaje:

Cognitivo (conocimiento/saber)
Habilidades intelectuales
Ejemplo: el diagnóstico de una enfermedad o la elaboración de una estrategia.

Psicomotor (habilidades prácticas/saber hacer)
Habilidades que requieren variados niveles de coordinación de acciones.
Ejemplo: suturar una herida o la realizar un procedimiento quirúrgico complejo.

Afectivo (actitudes, sentimientos/ser)
- Actuar, operar con sentimientos, emociones, actitudes y valores.
- Enriquecimiento de actitudes personales y profesionales deseables.
  Ejemplo: destacar los valores éticos y la confianza mutua en el trabajo con los equipos de salud.

Si tomamos en cuenta esta conceptualización podremos mejorar nuestras prácticas de enseñanza pensando en cuales son los dominios en los que tenemos intención de producir cambios, de lograr nuevos aprendizajes, para conseguir la *"praxis" (desempeño esperado de una habilidad).*

Estilos de aprendizaje

Así como hay distintos "dominios" en el aprendizaje, hay también diferencias entre los alumnos.

Cada uno tiene su propia manera de aprender, una manera preferencial de usar sus habilidades. Las personas aprenden mejor si la enseñanza se orientara a estas preferencias personales.

Conocer esas particularidades nos puede guiar en el diseño de experiencias de aprendizaje, teniendo en cuenta estos distintos estilos de aprendizaje.

Estilos de aprendizaje modelos

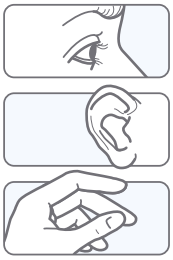
Hay tres tipos de aprendizaje que nos pueden ayudar a explicar estas diferentes preferencias en las maneras de aprender:

Visual, auditivo, kinestésico (VAK):
Cada persona tiene un sentido dominante a partir del cual genera un canal preferencial para recibir y procesar la información recibida:
- Aprender mirando (visual)
- Aprender oyendo (auditivo)
- Aprender haciendo (kinestésico)

"El camino hacia la sabiduría es el cuestionamiento constante y frecuente, pues la duda nos lleva al cuestionamiento y éste, a la verdad."

Pierre Abélard;
(1079–1142)
Teólogo, filósofo y pensador francés

Distintos estilos de aprendizaje

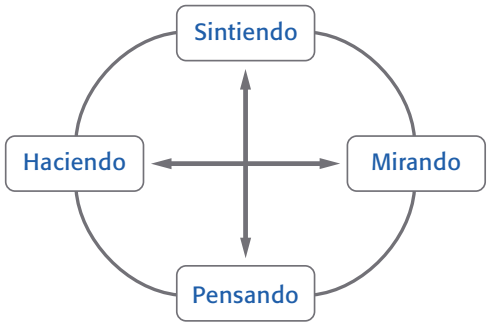


Alumno visual
Aprende mejor mirando

Alumno auditivo
Aprende mejor oyendo

Alumno kinestésico
Aprende mejor a través de la experiencia

Estilos de aprendizaje visual, auditivo y kinestésico (VAK)



Estilos de aprendizaje según Kolb

Estilos de aprendizaje según Honey y Mumford

Recordemos que...

Debemos:

- Tomar en cuenta las necesidades y los estilos de los alumnos
- Cubrir los tres dominios del aprendizaje: conocimiento, habilidad y actitud.
- Planificar las clases incluyendo elementos visuales, auditivos y kinestésicos.
- Ofrecer diferentes oportunidades de aprendizaje (mirar, sentir, pensar y hacer).
- Adaptar las actividades de aprendizaje a las diferentes personalidades y tipos de alumnos.

Tipos de alumnos

Un estilo de aprendizaje basado en la personalidad nos puede ser útil para asegurar un aprendizaje efectivo. Geri E McArdle, educador norteamericano y experto en recursos humanos, identifica cinco tipos de alumnos adultos:

Confidente—quiere saber el porqué de las cosas y le gusta participar.

Afectivo—le gusta que le digan que lo está haciendo bien y necesita un vínculo emocional con el profesor. Le gusta que le inviten a participar.

Transitorio—le subieron de cargo o cambió de empleo y quiere saber como aplicar nuevos conocimientos. Puede ser dubitativo o temeroso y necesita que le digan que es capaz de hacerlo.

Integrado—een general es auto dirigido, quiere libertad para ejecutar tareas sin mucha orientación.

Arriesgado—Se esfuerza en adquirir las nuevas habilidades e información. Le gusta desviarse del currículo si eso le proporciona más información.

Cómo planificar las actividades

¿Qué tipo de aprendizaje es necesario? Es frecuente la falta de sincronización entre las competencias profesionales que requieren las organizaciones y las oportunidades de capacitación que éstas ofrecen. Esto ocurre porque las competencias profesionales, en general, se basan en habilidades mientras que las capacitaciones están basadas más en conocimientos.

De la misma forma, la mayor parte de la capacitación en las organizaciones se concentra en técnicas más básicas tales como "analizar hechos" o "entender procedimientos", mientras que el ámbito de trabajo requiere técnicas más sofisticadas como "aplicar conocimiento", "evaluar situaciones" o "tomar decisiones".

La taxonomía de Bloom

Una manera muy útil de asegurar progreso en un curso es a través de la taxonomía de Bloom (ver tabla). Esta taxonomía nos permite pensar en cómo pueden ser definidos los logros del aprendizaje esperado en los alumnos, desde logros simples hasta habilidades más complejas en los tres dominios del aprendizaje (cognitivo, psicomotriz y afectivo).

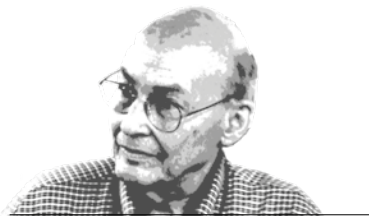
Evaluación de los tipos de actividades

Consideremos algunas cuestiones en la evaluación de los tipos de experiencias de aprendizaje:

- ¿Los estudiantes están teniendo la posibilidad de *hacer* y *sentir* tanto como de *saber*?
- ¿Las actividades de aprendizaje están planificadas cubriendo el amplio abanico de estilos de aprendizaje (particulares)?
- ¿El programa de aprendizaje/curso está estructurado de manera de ofrecer oportunidades de progreso?
- ¿Los estudiantes, están solo imitando (copiando) nuevas habilidades o están progresando de manera que puedan mostrarlo y enseñarlo a otros?

Como hemos visto anteriormente, para maximizar el aprendizaje, las actividades necesitan *ser llamativas, motivadoras, relevantes y memorables.* Debiendo incorporar teoría, práctica y reflexión.

Bloom's Taxonomy				
Cognitivo Conocimiento	**Psicomotriz** Hacer/Habilidad	**Afectivo** Actitud		
Recuperar datos (hechos)	Imitar (copia)	Recibir (estar esciente)	1	1= habilidades básicas
Entender (comprensión)	Manipular (con instrucciones)	Responder (reaccionar)	2	
Aplicar (usar)	Desarrollar (precisión)	Apreciar valores	3	
Analizar	Articular (explicar, enseñar)	Personalizar sistema de valores	4	
Sintetizar (crear, construir)	Automático (nivel de experto)	Internalizar (cambiar comportamiento)	5	
Evaluar (ponderar, juzgar)	–	–	6	6 = habilidades sofisticadas/complejas



"No entenderás algo hasta que no lo hayas aprendido de más de una manera."

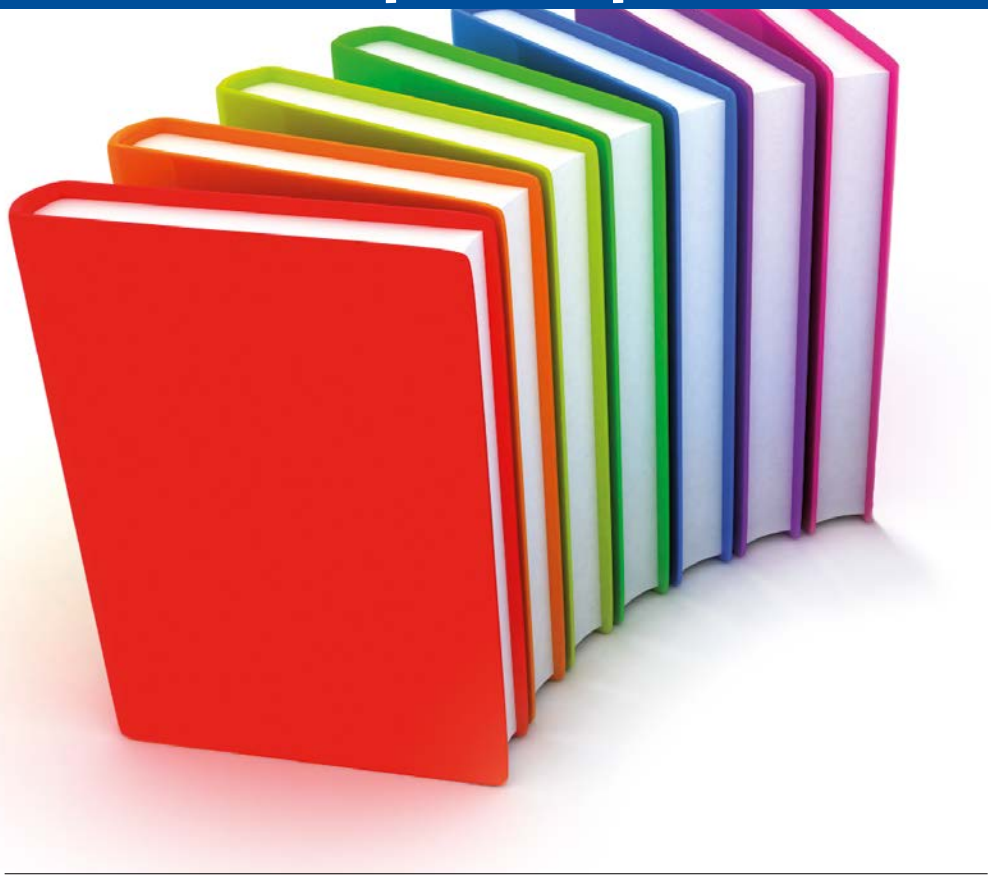
Marvin Minsky;
Científico cognitivo norteamericano, especialista en inteligencia artificial

Recordemos que...

Debemos ofrecer diferentes oportunidades de aprendizaje, proponiendo variadas actividades aprendizaje como, por ejemplo:

- Clases, videos, y charlas de especialistas.
- Investigaciones, producción de entrevistas
- Observaciones y Debates
- Prácticas autónomas y con tutores.
- Cuestionarios
- Discusiones en grupo y sesiones de tormenta de ideas (brainstorming)
- Juegos de roles
- Estudio de casos para la resolución de problemas o toma de decisiones.
- Herramientas tecnológicas para el aprendizaje y la evaluación (softwares interactivos, demostraciones animadas, autoevaluaciones en línea).
- Producción de proyectos de acción, individuales y grupales.

Los siete principios



"Las personas superan un desafío cuando es su propio desafío."

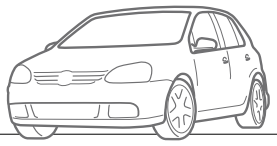
James A Belasco;
consultor y profesor de Management

Así como hay principios para tratar las afecciones de la columna o fracturas, hay también principios en la enseñanza, que son siete y deben incorporarse a sus prácticas de enseñanza. Ellos son:

Motivar
Dar sentido/Otorgar significado
Estimular la participación activa
Enfocarse en objetivos
Basarse en la capacidad de aprender
Incorporar la reflexión
Incorporar el feedback

Vamos ver ahora esos principios en detalles:

- La motivación es el factor más importante en el aprendizaje. Si queremos que un estudiante aprenda, necesitamos decirle cuál es la meta para que esté motivado para conseguirla. Para eso hay que:
  – Usar elementos innovadores y variados
  – Estar atento a las necesidades de los alumnos—empezando por las más básicas. Si están con sed o con frío no prestarán mucha atención a lo que se les esta diciendo.
  – Empezar con un esquema/organizador previo, que permita visualizar rápidamente lo que ya se aprendió y cuáles son los próximos objetivos/pasos a seguir.
  – Planifique con los alumnos—tome en cuenta las metas y aspiraciones individuales.
- Cada actividad de enseñanza ***debe tener un sentido.*** ¿Los alumnos usarán realmente este contenido ? Además de interesante, el contenido debe ser relevante para los problemas con los cuales se encontrarán después los alumnos.
- Las actividades de enseñanza ***deben estimular la participación activa.*** Alumnos pasivos y dependientes acabarán por perder el interés. ¿Cómo hacerlos pensar? Hágales preguntas, tráigales problemas o preséntele casos o situaciones que exijan soluciones individuales.
- Las actividades de enseñanza ***deben ser guiadas por objetivos.*** ¿Qué es lo que el alumno debe ser capaz de hacer o saber al final de la actividad? Definir los objetivos desde el inicio, asegura una estrategia efectiva.
- Cada actividad de enseñanza ***debe estar basada en las capacidades de aprendizaje.*** Pregúntese: ¿está la actividad debidamente preparada? Si el nivel es muy bajo, los alumnos se aburrirán; si, al contrario, el nivel es muy alto, los alumnos perderán la concentración.
- Cada actividad educativa ***debe incorporar la reflexión.*** Al finalizar la actividad brinde a los alumnos el tiempo necesario para reflexionar y considerar la importancia del tema expuesto dentro de su propio contexto.
- Las actividades educativas que diseñe ***deben incorporar un feedback.*** La retroalimentación es el combustible que hace mejorar el desempeño.



Recordemos que...

Quizás esto le haya ocurrido: acaba de comprar un auto nuevo y, de repente, ve ese mismo modelo por todos lados, en la calle.

Usted se pregunta: ¿Dé dónde han salido? La contestación es sencilla: esos autos siempre estuvieron allí, pero ahora usted, después de comprar uno igual, tiene una razón para verlos.

El sistema de activación de la retina (en inglés, RAS) de nuestro cerebro, determina a qué debemos prestar atención, determinando qué nos va a motivar o a aburrir.

Objetivos del aprendizaje

¿Alguna vez pensó si las actividades de enseñanza que usted utiliza, las utiliza simplemente por que siempre las ha utilizado, sin considerar lo que ellas procuran conseguir en términos de aprendizaje?

Un objetivo de aprendizaje determina lo que el alumno debe saber al final de una actividad o experiencia de aprendizaje. Tener objetivos bien elaborados y claros, permiten trasladar el foco desde la enseñanza hacia el logro de los aprendizajes. Esto permite:

- ayudar a los estudiantes, explicándoles lo que se espera de ellos y como las distintas actividades propuestas los ayudarán a lograrlo.
- ayudar a los profesores a enfocarse en lo que buscan que los alumnos aprendan, tanto en términos de conocimiento, como de habilidades y de actitudes.

Pregúntese: ¿Alguna vez pensó si las actividades de enseñanza que usted utiliza, las utiliza simplemente por que siempre las ha utilizado, sin considerar lo que ellas procuran conseguir en términos de aprendizaje?

Como expresar los objetivos

Los objetivos de aprendizaje deben ser formulados sobre conocimientos, técnicas y actitudes que puedan ser observados y medidos.

Estos objetivos deben ser escritos desde punto de vista del alumno, empezando por una frase como: "al final de esta clase el alumno deberá ser capaz de..."

Después se puede listar cada uno de estos objetivos. Normalmente se puede distinguir tres componentes:

- ***Un verbo de acción o de actuación*** que identifica la actuación
- ***Un sustantivo*** que especifica lo que se va a demostrar
- ***Otros citerios*** que especifican la intención de la actuación (si aplicable)

Ejemplos de objectivos de aprendizaje

Ámbito	Verbo de acción o actuación	Substantivo	Otros criterios
Conocimiento	Explique	los característicos del paciente	que pueden afectar el plañimiento del tratamiento
Habilidad	Clasifique	las heridas	to select optimal treatment
Actitud	Reconozca	la necesidad de referir el paciente	a otro especialista

Así Los objetivos de aprendizaje pueden ser utilizados como una herramienta de evaluación para garantizar que la experiencia del alumno genere los resultados.

Recordemos que...

Un objetivo de aprendizaje puede ser muchas cosas y no únicamente la adquisición de conocimiento especifico.

El alumno debe ser capaz de...

...poner en práctica
...construir
...proyectar
...crear empatía
...interpretar
...reconocer
...predecir
...desempeñar
...listar

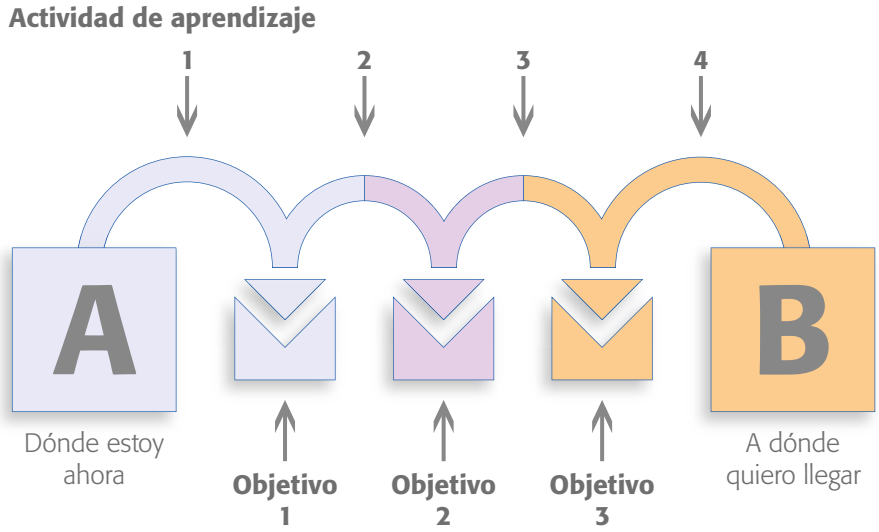
"Si no sabes donde vas, cualquier camino te llevará."

Lewis Carroll;
(1832–1898)
Escritor inglés, autor de "Alicia en el País de las Maravillas"

Cómo estructurar una experiencia de aprendizaje

"Debemos preocuparnos por el cómo enseñar, tanto como tradicionalmente nos preocupaba el qué enseñar."

John T Bruer;
Escritor y investigador



Diversos estudios demuestran que la estructuración del aprendizaje—a través de la división del contenido en episodios o sesiones—ayuda a mantener el ritmo. Es, a la vez un desafío, que permite un mejor aprovechamiento de la experiencia de aprendizaje.

Piense en dividir una clase en tres elementos: Introducción, desarrollo y cierre.

Los profesores suelen cometer el error de descuidar la primera parte (introducción) y la última (cierre), para incluir una mayor parte del contenido. El resultado suele ser el inverso al esperado: en vez de aprender más, los alumnos aprenden menos.

Introducción

La primera parte de una actividad de aprendizaje debe preparar el escenario:

- Funciones y objetivos—qué van a hacer el profesor y los alumnos;
- Contexto—Qué lugar tiene esa sesión de aprendizaje, dentro del total del curso
- Una rápida actividad inicial puede ser utilizada como puntapié, involucrando a los alumnos y despertándoles el interés.

Desarrollo

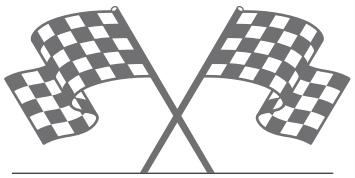
La segunda parte de la actividad debe ser estructurada teniendo en cuenta algunas cuestiones:

- Incluir sólo de 3 a 5 objetivos de aprendizaje principales! Es tentador colocar lo más posible, pero los alumnos difícilmente conseguirán asimilar tal exceso de contenido;
- Reparta la actividad en "unidades" de 10 a 15 minutos! La mayoría de la gente no consigue concentrarse mucho más que eso;
- Sazone el contenido con casos e historias interesantes.

Cierre

La tercera parte de una actividad educativa debe reforzar los conceptos trabajados e incluir una conclusión:

- Busque involucrar activamente a los alumnos, estimulándoles a reflexionar sobre el tema y a articular lo aprendido;
- Repase los conceptos principales de una clase, los pasos de un ejercicio práctico, o las decisiones a las que arribó un grupo de discusión;
- Aclare, consolide y extienda lo aprendido a situaciones en las que el alumno pueda transferirlo y aplicarlo;
- Resuma los contenidos centrales, enfatizando los objetivos de aprendizaje que hayan sido satisfechos.



Recordemos que...

La manera en que despertemos el interés de los alumnos al principio de la clase puede determinar el interés de esos alumnos durante el resto de la clase. Una actividad inicial para llamar la atención puede ser:

...un pequeño cuestionario

...una pregunta controvertida

...una imagen llamativa

...un video clip

...un la grabación de un discurso

...un demostración en vivo

...un invitado sorpresa

Como dar feedback

La Ventana de Johari

Desde nuestra más tierna infancia, estamos expuestos al feedback, que ayuda a dar forma a nuestro desarrollo y comportamiento. Cuando los niños se comportan "mal" se les llama la atención y reciben feedback positivo cuando cumplen las expectativas de los adultos.

La ventana de Johari, bautizada con una combinación de los nombres de sus autores, los psicólogos norteamericanos Joseph Luft y Larry Ingham, es uno de los mejores modelos para describir el proceso de la interacción humana. Una "ventana" de cuatro cuadrantes, como se ve arriba, divide la conciencia en cuatro tipos diferentes, representados por estos cuadrantes: abierta, oculta, ciega y desconocida. Las líneas divisorias entre cuadrantes son como persianas, que pueden desplazarse a medida en que la interacción progresa.

La ventana de Johari permite entender el proceso del desarrollo personal a través del *descubrimiento* (hablando a los otros sobre si mismo/a) y del *feedback* (recibiendo información de los otros sobre si mismo).

Como profesor, debemos pensar seriamente en dar y recibir feedback como algo esencial para el proceso de aprendizaje.

Dar Feedback

Estimule la "auto-revisión" en primer lugar, dando a los alumnos la oportunidad de identificar sus puntos fuertes y débiles.

Dé feedback positivo para confirmar éxitos y conquistas. Un refuerzo positivo—como, por ejemplo, el reconocimiento por una tarea bien hecha—libera en el cerebro el neurotransmisor serotonina, el cual, a su vez, determina un sentimiento de bienestar, abriendo el camino a un mejor pensamiento y acción.

Brinde feedback constructivo—es mejor que hacer una crítica. Haga sólo dos o tres sugerencias sobre como mejorar—, será difícil retener más de esa cantidad de sugerencias y poder hacer algo al respecto.

Planificando la propia mejora

Pensar junto con el estudiante un camino de acción complementario para lograr los objetivos es parte esencial del proceso de desarrollo del profesor y del alumno:

Feedback de los alumnos—primero, pida a los alumnos su opinión.

Feedback de los demás profesores—pida a un colega de confianza si puede asistir a observar una de sus actividades de enseñanza.

Identifique áreas clave de monitoreo—pregúntese: ¿le estoy dando suficiente atención personal a cada uno de los alumnos? ¿Podría utilizar más preguntas para mejorar la comprensión?

Recordemos que...

El feedback debe:

- ser inmediato y especifico
- ser realizable
- contener no más de dos o tres sugerencias sobre como mejorar
- estar libre de amenazas o sanciones
- involucrar a todos: profesores, colegas y estudiantes
- ser parte esencial del proceso de aprendizaje
- elogiar, elogiar, elogiar

AO Foundation visión y misión

"Para saber el gusto de una pera, hay que comerla. Para saber lo que es la revolución, hay que tomar parte en ella. Todo verdadero conocimiento proviene de la propia experiencia."

Mao-Tsé-Tung;
(1893–1976)
Fundador de la República Popular de China

Nuestra visión es excelencia en la gestión quirúrgica de trauma y trastornos del sistema músculo-esquelético. Nuestra misión es fomentar y extender nuestra red de profesionales sanitarios en educación, desarrollo e investigación clínica para alcanzar un tratamiento de pacientes más efectivo al nivel mundial.

Derechos autorales © 2014 AO Foundation
Stettbachstrasse 6, 8600 Dübendorf, Switzerland.