

WHAT
the HACK?!


PROGRAMA DE FORMACIÓN BLENDED

PARA ENTRENADORES HACK-LAB

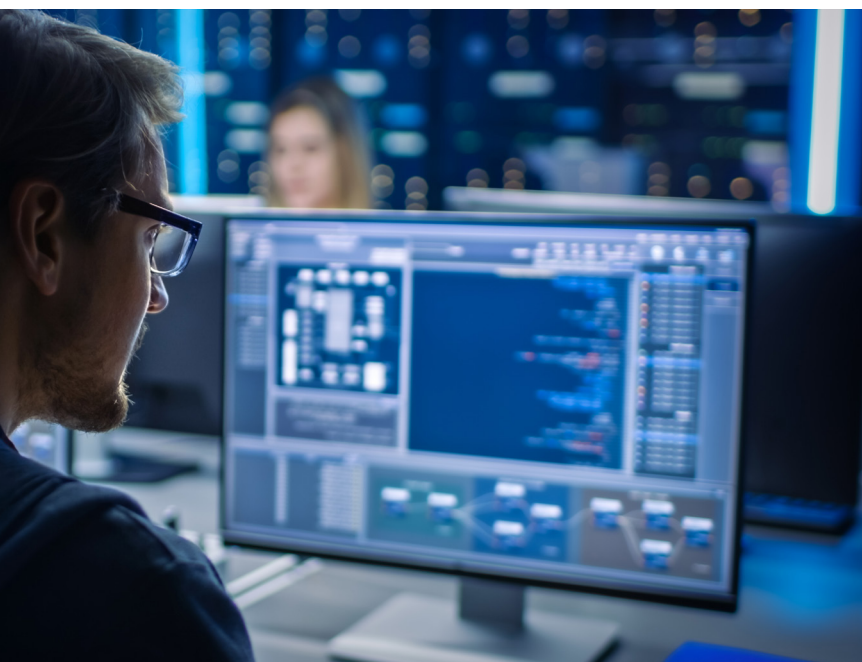
Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación (comunicación) refleja únicamente los puntos de vista del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella. Proyecto otorgado bajo el Acuerdo no. 2019-1-NL01-KA202-060502.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

TABLA DE CONTENIDO

1.	Introducción	3
2.	Hacking ético	4
3.	Comunicación	6
4.	Entorno de aprendizaje	14
5.	Dificultades de aprendizaje	17
6.	Motivación	20
7.	Métodos de enseñanza	23
8.	Gestión de grupos	26
9.	Evaluación y retroalimentación	32
10.	Aprendizaje permanente	34
11.	Apéndice	38



1. INTRODUCCIÓN

Este programa de formación está dirigido a profesionales de las TIC que quieran convertirse en entrenadores de Hack-Lab. Un entrenador de Hack-Lab enseña a los jóvenes interesados en las tecnologías de la información en un Hack-Lab, que es un espacio de aprendizaje inclusivo para jóvenes con conciencia digital, jugadores, personas que abandonan la escuela, el espectro del autismo y jóvenes que echan de menos un reto en su educación actual. Este programa de formación preparará a los profesionales del sector de las TIC con una base pedagógica y les ayudará a participar en la educación no formal.

El programa de formación incluye material de estudio sobre los siguientes módulos:

- Hacking ético
- Comunicación
- Entorno de aprendizaje
- Dificultades de aprendizaje
- Motivación
- Métodos de enseñanza
- Gestión de grupos
- Evaluación y retroalimentación
- Aprendizaje permanente

Este programa de formación puede dividirse libremente en un horario que sea adecuado para el alumno. Por ejemplo, podría dividirse en un módulo por semana o por día, de modo que el alumno pueda centrarse en la práctica del material de aprendizaje de un módulo al hacer las clases y en el entrenamiento de los jóvenes en el Hack-Lab.

Se estima que el programa de formación dura unas 4 horas de trabajo reflexivo.

Al finalizar el programa de formación semipresencial para entrenadores de Hack-Lab, el participante (futuro entrenador de Hack-Lab) será capaz de...

- comprender los principios del hacking ético y las leyes asociadas a la ciberdelincuencia;
- comunicar, presentar y expresarse con claridad;
- comprender los diferentes factores de un entorno de aprendizaje y las dificultades de aprendizaje
- comprender los retos y el funcionamiento de un entorno de aprendizaje multicultural
- tener una actitud tolerante y ética a la hora de crear igualdad de oportunidades y valorar los diferentes rasgos característicos de los alumnos en la educación inclusiva y el trabajo en equipo
- crear y mantener un entorno de aprendizaje que apoye la formación y el aprendizaje
- manejar éticamente las situaciones sociales difíciles
- comprender la importancia de la motivación y motivar a los alumnos, teniendo en cuenta los diferentes rasgos característicos de los mismos
- poseer métodos de enseñanza eficaces, teniendo en cuenta los diferentes niveles de experiencia y rasgos característicos de los estudiantes
- aplicar métodos de retroalimentación y evaluación de apoyo;
- desarrollar una actitud positiva y habilidades de aprendizaje independiente en los estudiantes;
- reflexionar y estar preparado para el desarrollo profesional y el aprendizaje permanente.

2. HACKING ÉTICO

El hacking ético parece un término equivocado. Hackear la cuenta o el servicio de alguien no parece muy ético, pero podría sorprenderse del impacto positivo. Hoy en día, con un poco de conocimiento y una conexión a Internet, cualquiera puede ser un hacker. Por eso es muy importante aprender y practicar la seguridad de forma ética. Mientras que la mayoría de la gente sólo se enfrenta a algo como una filtración de contraseñas, estar en el extremo receptor de un hacking convencional es una mala noticia. Los hackers éticos, en cambio, ayudan a eliminar las amenazas, así como a mejorar la seguridad general de los sistemas informáticos.



¿QUÉ ES EL HACKING ÉTICO?

En pocas palabras, el hacking ético (o pruebas de penetración) es el proceso de explotar un sistema informático -con el permiso del propietario- para determinar cualquier vulnerabilidad o debilidad. Los resultados se utilizan para reforzar la seguridad en línea, tanto del usuario final como del propietario del sistema.

Los piratas informáticos suelen operar dentro de una de las tres categorías que identifican sus intenciones y métodos: sombrero blanco, sombrero gris y sombrero negro. Estos términos derivan de los westerns americanos de los años 20, donde los sombreros de vaquero blancos o negros denotaban a los buenos y a los malos respectivamente. El gris, naturalmente, se sitúa en un punto intermedio.

Los hackers de sombrero negro suelen ser los que aparecen en los medios de comunicación, ya que buscan robar o modificar datos para obtener beneficios ilícitos. Suelen tener una motivación económica, aunque su principal motivo también puede ser causar estragos o la fama personal.

Los hackers de sombrero blanco suelen ser de la variedad ética. Buscan exploits y suelen pedir permiso antes de ponerse a trabajar. Si envían informes de errores sin pedir permiso, es poco probable que liberen o vendan los datos incluso sin una recompensa por sus esfuerzos.

Por último, **los hackers de sombrero gris** no son necesariamente maliciosos, pero querrán alguna forma de pago por encontrar un exploit. Es probable que no tengan el permiso del propietario del sitio web, pero no les importa. Su naturaleza ambigua significa que su comportamiento dependerá de la ética personal de los individuos.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE EL HACKING ÉTICO?

He aquí algunos ejemplos de cómo los hackers éticos podrían hacer el bien:

1. En la industria actual, hay muchos trabajos para el hacking ético. En una organización, para probar los sistemas de seguridad, el hacking ético es realmente útil. Hoy en día, hay muchos ataques de hacking. Por eso la necesidad de hackers éticos es enorme.
2. A menudo oímos que los atacantes piratean las grandes empresas y los grandes sistemas. Hace algún tiempo, un hacker hackeó el sitio web de Uber. Debido a esto, la información importante de alrededor de 50 millones de usuarios quedó expuesta. Muchas grandes empresas como Google, Yahoo, Instagram, Facebook y Uber contratan a hackers. Los hackers intentan hackear sus sistemas. Después de hackear el sistema, indican todos los lugares en los que han encontrado un punto débil para que la empresa pueda solucionarlo. Muchas empresas también llevan a cabo programas de recompensas por errores. En este programa, los hackers de todo el mundo intentan hackear el sitio web o la web de esa empresa. Si un hacker encuentra un fallo, la empresa pagará una recompensa por cada fallo.
3. El hacking ético se utiliza para proteger los datos importantes de los enemigos. Funciona como una salvaguarda de su orador frente al chantaje de las personas que quieren explotar su vulnerabilidad. Utilizando el hacking ético, una empresa u organización puede descubrir la vulnerabilidad y los riesgos de seguridad.
4. Los gobiernos utilizan el Hacking Ético para prevenir información de inteligencia sobre políticas de influencia, un estado enemigo, etc. El hacking ético puede garantizar la seguridad de la nación al prevenir el ciberterrorismo y los ataques terroristas.
5. Los profesionales de TI pueden pensar desde la perspectiva de un atacante, encontrar el punto de entrada potencial y solucionarlo antes de cualquier ataque.
6. El hacking ético nos ayuda a aprender nuevas habilidades que se utilizan en muchas funciones como desarrollador de software, gestión de riesgos, probador de garantía de calidad y defensor de la red.
7. En una empresa, un hacker ético puede garantizar las funciones del software de forma adecuada. Los hackers éticos pueden aplicar pruebas de seguridad rápidas en condiciones extremas y estándar.
8. Los profesionales de la seguridad y los hackers desarrollan muchas herramientas y métodos y probadores de garantía de calidad para eliminar todas las vulnerabilidades del sistema.



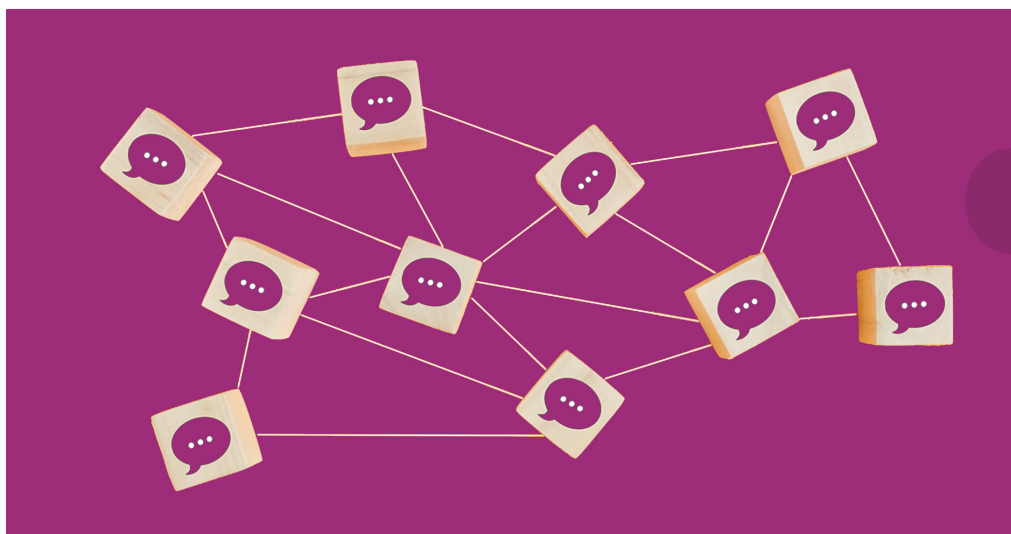
¿CUÁLES SON LOS CONCEPTOS CLAVE DEL HACKING ÉTICO?

Los hackers éticos siguen cuatro conceptos clave de protocolo:

- Mantener la legalidad. Obtener la aprobación adecuada antes de acceder y realizar una evaluación de seguridad.
- Definir el alcance. Determine el alcance de la evaluación para que el trabajo del hacker ético siga siendo legal y esté dentro de los límites aprobados por la organización.
- Informar de las vulnerabilidades. Notificar a la organización todas las vulnerabilidades descubiertas durante la evaluación. Proporcionar consejos de remediación para resolver estas vulnerabilidades.
- Respetar la sensibilidad de los datos. Dependiendo de la sensibilidad de los datos, los hackers éticos pueden tener que aceptar un acuerdo de no divulgación, además de otros términos y condiciones requeridos por la organización evaluada.

3. COMUNICACIÓN

Las habilidades de comunicación te permiten entender a tus alumnos y que ellos te entiendan a ti. Es una parte esencial para trabajar con los jóvenes y encarna el ejemplo de las habilidades de cooperación para ellos. Estas habilidades pueden incluir, pero no se limitan, a comunicar eficazmente las ideas a los demás, escuchar activamente en las conversaciones, dar y recibir comentarios críticos y hablar en público.



MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Las personas suelen utilizar medios de comunicación verbales y no verbales para enviar y recibir sus mensajes. En la vida cotidiana, a menudo se hace de forma subconsciente. Las características culturales, lingüísticas, sociales e individuales desempeñan un papel importante. Los medios de comunicación verbales también pueden denominarse medios de comunicación auditivos, que se dividen en lenguaje natural y lenguaje paralingüístico.

En el lenguaje natural, son importantes la velocidad del habla, los ritmos y las pausas, así como su duración y ubicación dentro del discurso. Si utilizamos correctamente los ritmos, las pausas y la velocidad del habla, el contenido de nuestro discurso se entenderá e interpretará fácilmente. La velocidad del discurso desempeña un papel importante. Un discurso muy rápido es molesto. El discurso moderadamente rápido es estimulante, por lo que es adecuado para presentar ejemplos y descripciones y para reformular ideas utilizando otras palabras. El habla lenta es tranquilizadora, adecuada para enfatizar y explicar temas complejos. Sin embargo, el habla demasiado lenta es adormecedora.

El lenguaje paralingüístico se plasma en todo tipo de sonidos vocales, sollozos, gritos, entonación, volumen. El tono juega un papel importante en la transmisión de un mensaje. Nuestra voz suele ser alta cuando estamos alterados, contentos o enfadados. La voz baja significa depresión, cansancio o calma. La voz alta da una impresión de confianza, mientras que una voz chillona hace que el orador parezca indeciso e inseguro. Al hablar, también es correcto utilizar los llamados signos de puntuación, como hacemos en los textos literarios. Por ejemplo, para denotar una coma, hacemos una ligera pausa en la comunicación. Para el punto final, la pausa es ligeramente más larga.

La riqueza de vocabulario, las figuras retóricas, etc. aumentan la eficacia de la expresión verbal.

El impacto del mensaje está influenciado en aproximación:

- 10% por la parte verbal (palabras);
- 40% por la parte vocal (entonación, etc.);
- 50% por el lenguaje corporal (principalmente la expresión facial).

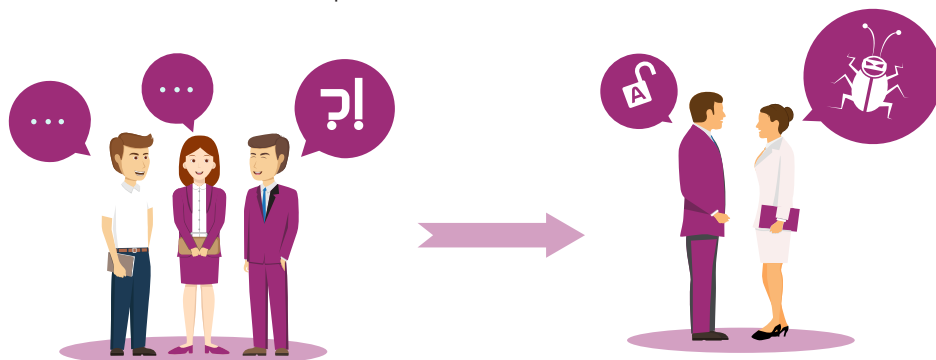
Un mensaje oral puede hacerse exigente, amenazante, suplicante, halagador, etc. combinando la entonación y las palabras. Decir “¡Un momento, por favor!” puede ser una simple petición. Sin embargo, la situación cambia cuando se pone énfasis en una de estas palabras: momento o por favor. Como resultado, esta frase expresa irritación o impaciencia.

Las herramientas de comunicación no verbal están diseñadas para crear y mantener el contacto entre los interlocutores y pueden dividirse en dos partes: **la kinésica** o movimientos corporales (expresiones faciales, gestos, postura) y **las relaciones espaciales** (distancia con el interlocutor). Charles Darwin está considerado como el pionero del lenguaje corporal, cuyas investigaciones han demostrado que las personas de diferentes culturas expresan sus emociones de forma muy parecida. Mediante los mensajes no verbales, expresamos nuestros sentimientos y opiniones, transmitimos nuestras actitudes. Las herramientas de comunicación no verbal dan color a la comunicación, ponen énfasis en elementos importantes dentro del contexto, refuerzan y ayudan a mantener el contacto, ajustan el ritmo de la comunicación y transmiten la mayor parte de la información que nos interesa.

En la vida cotidiana, la comunicación no verbal se produce de forma involuntaria. La “leemos” de forma instintiva. Todos hemos estado en una situación en la que hemos percibido que nuestro interlocutor no era sincero con nosotros. Las palabras podían parecer plausibles, pero había algo en el lenguaje corporal que provocaba una disonancia, ya que el contenido verbal y el mensaje no verbal eran contradictorios.

Por ejemplo, un camarero con el ceño fruncido, mientras rechina los dientes, nos sonríe artificialmente y nos dice: “Nos alegramos mucho de volver a verles aquí”. En caso de disonancia, normalmente tendemos a creer el lenguaje corporal, no el contenido de las palabras. En estos casos, es útil prestar atención a las expresiones faciales de nuestro interlocutor, a sus sonrisas y a su contacto visual. La expresión facial refleja principalmente el estado de las emociones de la pareja. La interpretación de las señales conflictivas permite comprender el estado emocional real de nuestro interlocutor, si está de acuerdo con nosotros, si nos presta atención o no.

El comportamiento es congruente cuando todo el mensaje, tanto verbal como no verbal, se corresponde con el significado transmitido. La comunicación se define como no congruente cuando el contenido y el mensaje no verbal son contradictorios. Los medios no verbales de comunicación deben ser coherentes entre sí y con el contenido verbal del mensaje. Los errores de disonancia son barreras importantes de la comunicación.



INTELIGENCIA EMOCIONAL

La inteligencia emocional o talento emocional es la capacidad de comprender, percibir, gestionar y expresar los propios sentimientos. Según Daniel Goleman, creador del concepto de inteligencia emocional, la inteligencia emocional o EQ es incluso más importante que el CI. En su opinión, el nivel de inteligencia emocional determina el grado de realización de los talentos de una persona que corresponden a su inteligencia mental. Su ilustración de este concepto es que si una persona no se fija objetivos ni se esfuerza por alcanzarlos, puede que no consiga nada especial a pesar de tener talento intelectual. Las personas muy educadas y mentalmente inteligentes pueden poseer muchos conocimientos, pero ser socialmente ineptas, por ejemplo. Una persona emocionalmente inteligente, sin embargo, es un excelente comunicador.

Según Goleman, la inteligencia emocional consta de 5 partes:

- **Autoconciencia** - comprender y reconocer los propios sentimientos.
- **Autorregulación** - control de las propias emociones y del comportamiento para que se ajuste a las exigencias de la situación.
- **Automotivación** - capacidad de impulsarse a sí mismo para tomar la iniciativa y actuar para perseguir objetivos y completar tareas. La impulsividad y la vacilación no forman parte de la inteligencia emocional.
- **Empatía** - apreciación y comprensión de los sentimientos de los demás.
- **Gestión de las relaciones** - capacidad de afrontar las relaciones interpersonales, de resolver conflictos y de mantener conversaciones sobre diversos temas.

¿Por qué necesitamos la inteligencia emocional?

La salud emocional es la base de la capacidad de aprendizaje. En la escuela, los niños necesitan saber cómo estudiar para tener un buen rendimiento académico. Estos conocimientos se basan en la confianza en sí mismo, la curiosidad, la voluntad, el autocontrol, la capacidad de comunicación y la habilidad para crear conexiones y cooperar. Un alumno que primero aprende a estudiar, al final tiene mucho más éxito.

Al dominar la inteligencia emocional, puede estar seguro de que tendrá más éxito en la vida y logrará más en todos los ámbitos. Al familiarizar a los niños con la inteligencia emocional a una edad temprana, se pueden prevenir muchos de los problemas que pueden surgir durante su adolescencia (depresión, consumo de drogas y alcohol, baja autoestima, etc.).

¿Cómo desarrollar la inteligencia emocional?

- Reconoce tus emociones.
- Distinguir los pensamientos de los sentimientos.
- Responsabilizarse más de sus emociones.
- Utiliza tus emociones para apoyar la toma de decisiones.
- Llénate de energía positiva y no la malgastes en ataques de ira.
- Apreciar los sentimientos de los demás. Muestra compasión, alegría y apoyo.
- Practica la utilización de tus emociones para obtener resultados positivos.
- No intentes controlar los sentimientos de los demás ni juzgarlos.

INICIAR Y MANTENER EL CONTACTO

La capacidad de iniciar el contacto puede considerarse la piedra angular del éxito de la comunicación. En la mayoría de los casos, las personas quieren iniciar la comunicación comenzando inmediatamente a transmitir su información. Sin embargo, el interlocutor puede estar en una longitud de onda totalmente diferente y no estar preparado para recibir la información. Por lo tanto, no se establece el contacto, o la comunicación real no se produce, ya que las personas se limitan a hablar al otro, no con el otro.

Es fácil hacer suposiciones erróneas sobre los pensamientos o sentimientos de otra persona cuando:

- te miran - por lo que piensas que probablemente se fijan en ti;
- te asientan con la cabeza - por lo que crees que están de acuerdo contigo, etc.

Sin embargo, hay que averiguar en qué nivel de atención se encuentra tu interlocutor en cada momento.



La responsabilidad de establecer el contacto recae en el iniciador de la comunicación.

La ausencia de contacto da lugar a soluciones superficiales. Una situación típica es cuando una mujer llega a casa y le dice a un hombre sentado en el sofá: “¡Ponte la ropa, vamos a visitar a mi madre!”. Como la mujer no ha prestado atención a la importancia de establecer contacto, es fácil que el hombre proteste. El hombre puede haber tenido un día muy duro en el trabajo, puede haber prometido quedar con un amigo o simplemente quería que le dejaran en paz. Por lo tanto, el mensaje podría no haber dado en el blanco, así que ella no puede esperar que el hombre se levante alegremente del sofá y empiece a vestirse para salir con ella.

Iniciar el contacto puede aprenderse y practicarse. Esto presupone la claridad de la expresión verbal y su comprensión por parte de la pareja, la coherencia del comportamiento no verbal con lo que queremos expresar con palabras y la concentración en la situación en la que nos encontramos: la necesidad y el propósito de esa situación concreta. Un enfoque abierto y sin prejuicios hacia el interlocutor ayuda a mantener un buen contacto.

Puedes establecer un mejor contacto con tu interlocutor si:

- le das un momento para que cambie su atención desde su actividad actual hacia ti;
- no intentas hacer nada más al mismo tiempo;
- le mira a él/ella;
- utilizas rituales de comunicación: saludas al interlocutor y, si es necesario, te presentas;
- son amistosos;
- hable un poco más despacio de lo habitual, si es un interlocutor rápido
- utilizar un lenguaje corporal que transmita apertura y no parezca distante.

Para muchas personas, establecer contacto visual es una actividad muy íntima que incluso puede compararse con tocar a alguien. Hacerlo con un público desconocido puede no ser tan fácil. Si no mantienes el contacto con tus oyentes, toda tu actuación se resentirá: el público sentirá que no les hablas y te percibirá como poco fiable o inseguro.



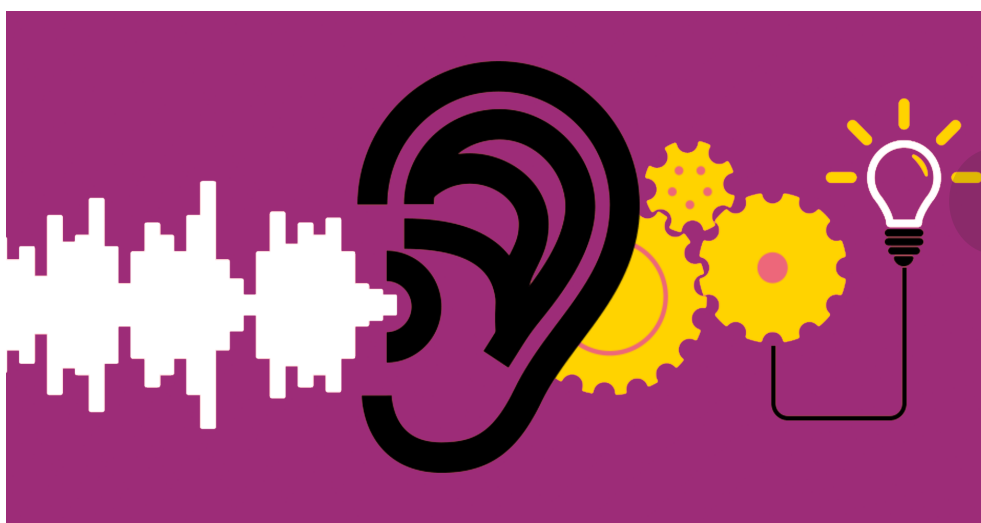
Utiliza las siguientes reglas para iniciar y mantener un buen contacto:

- Si quieres mantener el contacto visual con tus oyentes, practica tu discurso: esto te permitirá hablar sin leerlo del papel.
- Si quieres utilizar notas, presenta primero un pensamiento totalmente formulado y sólo entonces mira el papel. Retome el contacto visual cuando empiece con un nuevo punto.
- Mire a la gente: busque rostros amables, pero no los mire fijamente: se sentirán incómodos y pensarán: “¿Por qué soy yo el centro de atención?”.
- Establezca contacto visual también con los oyentes de las últimas filas, dando así la impresión general de que mira a todos.
- No mires por la ventana: si lo haces, el público hará lo mismo.
- No mires a un punto concreto: demasiados intérpretes tienden a olvidar que también hay personas en la periferia del público.
- No mires por encima de las cabezas del público, a las luces o a las esquinas del techo, al suelo, a la distancia, etc. El público puede sentir que te has olvidado de su presencia.

ESCUCHA ACTIVA

Escuchar activamente significa tanto escuchar como hablar. El oyente utiliza expresiones verbales para demostrar que escucha con atención, respeta al orador, le entiende, expresa su simpatía y le apoya.

La clave de la escucha activa es **proporcionar una retroalimentación continua** para que el orador sepa cómo se ha recibido su mensaje. Se caracteriza por el contacto visual, las expresiones faciales de interés y los comentarios de apoyo ("Sí", "Por favor, continúe", "Elabore", "Ponga algunos ejemplos"). Con la ayuda de la escucha activa, se puede animar a las personas a mirar más allá de los sentimientos y encontrar la verdadera raíz del problema que los provoca.



El oyente activo:

- Apoya al interlocutor en la expresión de sus sentimientos: "entiendo lo que has tenido que pasar", "entiendo cómo te has sentido", etc;
- anima al interlocutor a abrirse aún más: "Cuéntame más cosas...";
- de vez en cuando, el interlocutor reformula la frase con sus propias palabras para asegurarse de que ha entendido bien el mensaje: "Has dicho que...", "¿He entendido bien que...";
- utiliza frases cortas para animar al interlocutor, como "Hmm", "¿Sí?", "¿De verdad?", "Oh", etc;
- Expresa su opinión, pero no da consejos al interlocutor si no se lo piden.

Se requiere una escucha activa:

- para la resolución de problemas;
- en todas las situaciones en las que el mensaje del interlocutor sea relevante para tomar medidas posteriores;
- si la escucha silenciosa no funciona, por ejemplo cuando no se da suficiente información;
- en el caso de una persona tímida y callada que necesita sentirse animada y apoyada para abrirse o que es incapaz de expresarse
- en el caso de un conflicto en el que hay que aclarar los puntos de vista y las necesidades reales de ambas partes;
- para calmar las emociones (la otra persona puede "vaciar" hablando)
- para gestionar la conversación (por ejemplo, el interlocutor se atasca y hay que continuar la conversación).

La escucha activa puede tener lugar como escucha silenciosa o reflexiva.

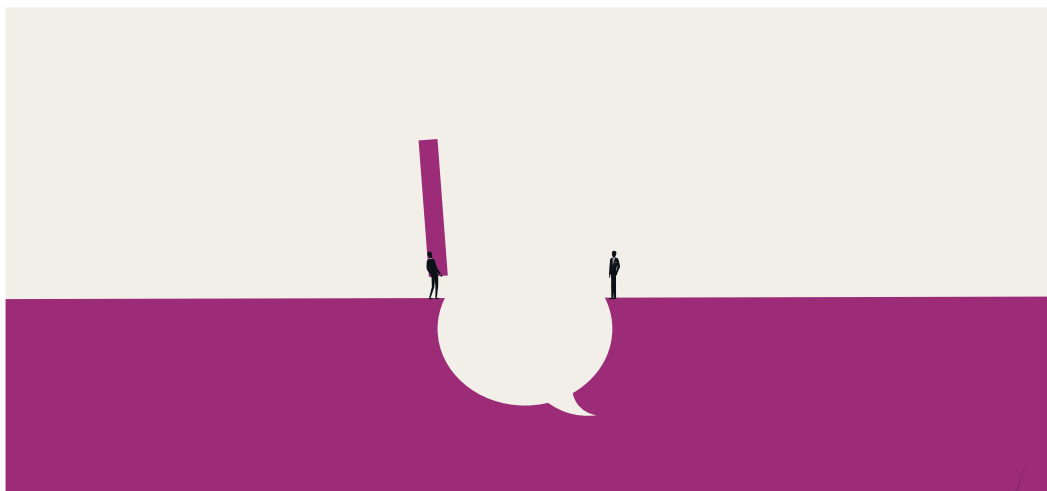
La escucha silenciosa es la capacidad de escuchar atentamente a un interlocutor sin interrumpirlo. Esta escucha requiere concentración mental y física y ayuda a expresar comprensión, apoyo e interés. La escucha silenciosa va acompañada de asentimientos, emitiendo breves comentarios de apoyo que animan al orador a continuar. Las señales no verbales que expresan la atención del oyente también desempeñan un papel importante. El orador debe notar y comprender que se le escucha y se le oye.

La escucha reflexiva indica al orador cómo se le ha entendido, lo que le ayuda a expresarse mejor. La escucha reflexiva supone una aclaración, cuando el oyente no ha entendido del todo el punto o cuando se necesita información adicional. La escucha reflexiva también utiliza la reformulación por parte del oyente: expresar la misma idea con otras palabras para comprobar la exactitud de su comprensión del mensaje.

EJERCICIO

Comparta con su compañero una aventura o un recuerdo de su infancia (tómese tres minutos). El compañero te escucha, utilizando técnicas de escucha activa. Cuando hayan contado su historia, cambien los papeles. Cuando ambos hayan contado sus historias, respondan a las siguientes preguntas:

1. ¿Sentiste que tu pareja estaba interesada en tu historia o no? ¿Cómo se sintió usted en esta situación?
2. Cuando eras tú el que escuchaba, ¿te resultaba fácil o difícil ser un oyente activo? Explica por qué fue así.
3. ¿Te resultó fácil o difícil contar la historia de tu infancia cuando tu compañero era un oyente activo? Explica por qué.



BARRERAS A LA COMUNICACIÓN

Las barreras a la comunicación son reacciones que tienen un efecto predominantemente negativo en la comunicación, es decir, expresarse de una manera que busca cambiar en lugar de aceptar al otro. Suelen disminuir la dignidad de la otra persona, evocan actitudes defensivas, resistencia o resentimiento.

Los obstáculos más comunes a la comunicación son: mandar, advertir, moralizar, aconsejar, acusar, etiquetar, ser condescendiente, pacificar e interrogar.

Los expertos en relaciones Carl Rogers, Reuel Howe, Haim Ginott, Jack Gibb, Thomas Gordon han estudiado este campo durante mucho tiempo y han desarrollado una lista de acciones ofensivas:

1. Criticar - evaluación negativa de otra persona, sus acciones o actitudes..
2. Etiquetar - humillar o estereotipar a otra persona.
3. Diagnosticar - analizar el comportamiento de otra persona.
4. Elogiar - evaluar a otra persona, sus acciones o actitudes.
5. Ordenar- obligar a otra persona a hacer lo que uno quiere.

6. Amenazar- intentar controlar a otra persona advirtiéndole de las consecuencias negativas que pretendes imponerle.
7. Moralizar - enseñar a otras personas lo que deben hacer o sermonear.
8. Interrogar – hacer preguntas cerradas, es decir, preguntas que pueden responderse muy brevemente, a menudo con un simple “sí” o “no”.
9. Dar consejos - ofrecer una solución a los problemas de otra persona.
10. Evasión – desviar la atención de los problemas de otra persona introduciendo otros temas.
11. Argumentación lógica - tratar de convencer a otra persona basándose en hechos e ignorando los sentimientos.
12. Apaciguar/calmar - tratar de evitar que otra persona tenga sentimientos negativos.

Inicialmente, puede parecer que se trata de las técnicas habituales en la comunicación cotidiana, pero en comparación con otras formas de comunicación, suelen tener un efecto más bloqueante en el flujo de la conversación. Elogiar, calmar, argumentar de forma lógica, cuestionar y aconsejar con buenas intenciones suelen considerarse factores positivos. Sus consecuencias negativas tienden a pasarse por alto.

EJERCICIO

Discuta con su pareja qué barreras de comunicación suele utilizar. ¿Existen determinadas personas o situaciones que provocan su uso? ¿Utilizas más barreras de comunicación cuando te comunicas:

- en casa o en el colegio,
- con personas jóvenes o mayores,
- con personas del mismo sexo o del sexo opuesto,
- con compañeros / amigos?



COMPORTAMIENTO ASERTIVO

En el proceso de comunicación, es importante ser capaz de expresar los propios puntos de vista con claridad y seguridad, sin dejar de ser educado, comprensivo y cooperativo con los compañeros. Las personas se comportan de forma diferente y las posibles formas de comportamiento pueden clasificarse de la siguiente manera.

Comportamiento agresivo

- Defender los propios derechos sin tener en cuenta a los demás.
- Se utiliza la arrogancia condescendiente para conseguir los propios objetivos. Se grita o insulta a los demás.
- Se puede utilizar la fuerza física para conseguir el objetivo.
- El estado de ánimo y los deseos de uno se ponen por encima de los de los demás.
- Se obliga a los demás a someterse.
- Conseguir la propia voluntad a costa de los demás, perjudicándolos.

Comportamiento sumiso

- No se hace nada por defender los propios derechos.
- Las opiniones y los deseos de los demás están siempre por encima de los propios.
- Se cede fácilmente ante los demás.
- Todo se tolera en silencio.
- Pedir muchas disculpas.
- Dejarse influir por los demás.

Comportamiento asertivo

- Defender los propios derechos sin violar los de los demás.
- Capacidad para rechazar demandas y ofertas que uno no está dispuesto a aceptar.
- Respetarse a sí mismo y a los demás.
- Expresar una actitud positiva.
- Ser confiado pero no intrusivo.
- Utilizar las “declaraciones del yo”.

Todos los tipos de comportamiento pueden estar justificados en función de una situación concreta. Por ejemplo, una acción agresiva puede ser necesaria para proteger la salud, la propiedad o la seguridad de los seres queridos. Sin embargo, hay situaciones en las que no es sensato resistirse al ataque de alguien, por ejemplo cuando los atacantes te superan en número. En este caso, lo más sensato es rendirse, lo que puede significar, por ejemplo, huir o entregar dinero cuando te lo pidan. En ocasiones, todo el mundo necesita actuar de forma asertiva para proteger sus derechos, necesidades y opiniones. **En la comunicación no sólo importa lo que decimos, sino también CÓMO lo decimos.**

EJERCICIO

Cuando se actúa de forma asertiva, es importante utilizar las “frases-yo”. Indica cuáles de las siguientes frases contienen un mensaje presentado de forma asertiva.

Estudiando

- Eres un cabeza de chorlito que nunca entiende nada.
- Parece que no puedes entender la lección y no es posible estar satisfecho con el resultado. Tienes que estudiar más.
- Cuando me llaman “cabeza de chorlito” delante de la clase, me siento avergonzado, porque temo que se rían de mí.

Toma de decisiones

- Debes ir al instituto para obtener una buena educación.
- Cuando todas las notas de tu boletín de notas son buenas o excelentes, me alegro, porque con estos resultados te aceptarán en la escuela superior.
- No estás dispuesto a estudiar lo suficiente para mantener tus notas en orden; sabes lo importante que es obtener una buena educación, y entonces todos estarán satisfechos contigo. Si en tu boleta de calificaciones aparece aunque sea una nota de 1 o 2, no tendrás dinero de bolsillo.

Opciones profesionales

- No sé si convertirse en un profesional de la informática es la mejor opción. Hay muy poca actividad física y puede ser mentalmente agotador. Tal vez haya que elegir otra cosa.
- Debes estar seguro de tu elección, porque los que dudan nunca tendrán éxito en sus vidas. La mecánica de coches es definitivamente la elección equivocada. Deberías convertirte en constructor.
- Cuando me obligan a elegir una profesión que no me interesa, me irrita porque no soy capaz de tomar mis propias decisiones.

4. ENTORNO DE APRENDIZAJE

El entorno de aprendizaje se refiere a los diversos lugares físicos, contextos y culturas en los que los estudiantes aprenden. Dado que los estudiantes pueden aprender en una amplia variedad de entornos, como lugares fuera de la escuela y entornos al aire libre, el término se utiliza a menudo como una alternativa más precisa o preferida al de aula, que tiene connotaciones más limitadas y tradicionales: una sala con filas de pupitres y una pizarra, por ejemplo.

El término también abarca la cultura de una escuela o clase -su ethos y características presidenciales, incluida la forma en que los individuos interactúan y se tratan entre sí-, así como las formas en que los entrenadores pueden organizar un entorno educativo para facilitar el aprendizaje -por ejemplo, impartiendo las clases en ecosistemas naturales relevantes, agrupando los pupitres de forma específica, decorando las paredes con materiales de aprendizaje o utilizando tecnologías audiovisuales y digitales-. Dado que las cualidades y características de un entorno de aprendizaje vienen determinadas por una gran variedad de factores, las políticas escolares, las estructuras de gobierno y otras características también pueden considerarse elementos de un "entorno de aprendizaje".

Los educadores también pueden argumentar que los entornos de aprendizaje tienen una influencia tanto directa como indirecta en el aprendizaje de los alumnos, incluyendo su compromiso con lo que se enseña, su motivación para aprender y su sensación de bienestar, pertenencia y seguridad personal. Por ejemplo, los entornos de aprendizaje llenos de luz solar y materiales educativos estimulantes probablemente se considerarían más propicios para el aprendizaje que los espacios monótonos sin ventanas ni decoración, al igual que las escuelas con menos incidencias de mal comportamiento, desorden, acoso y actividades ilegales. La forma en que los adultos interactúan con los alumnos y la forma en que los alumnos interactúan entre sí también puede considerarse un aspecto de un entorno de aprendizaje. Frases como "entorno de aprendizaje positivo" o "entorno de aprendizaje negativo" se utilizan comúnmente en referencia a las dimensiones sociales y emocionales de una escuela o clase.



CARACTERÍSTICAS DE UN ENTORNO DE APRENDIZAJE ALTAMENTE EFICAZ

1. Los alumnos hacen las preguntas —buenas preguntas

No se trata de una implicación positiva, sino que es crucial para que todo el proceso de aprendizaje funcione. Se ha estudiado el papel de la curiosidad (y quizás no se ha estudiado ni apreciado lo suficiente), pero baste decir que si un alumno entra en cualquier actividad de aprendizaje con poca o ninguna curiosidad natural, las perspectivas de una interacción significativa con los textos, los medios y las tareas específicas son escasas.

Muchos entrenadores obligan a los alumnos a hacer preguntas al principio de las unidades o las lecciones, a menudo sin éxito. Las preguntas cliché que reflejan una escasa comprensión del contenido pueden disuadir a los entrenadores de “permitirlas”. Sin embargo, el hecho es que si los alumnos no pueden hacer grandes preguntas — incluso desde la escuela primaria — algo en alguna parte está desconectado.

2. Las preguntas se valoran más que las respuestas

Las preguntas son más importantes que las respuestas. Por lo tanto, tiene sentido que, si las buenas preguntas deben dirigir el aprendizaje, se dé valor a estas preguntas. Esto significa añadir valor siempre que sea posible: calificaciones (¡preguntas como evaluación!), crédito (darles puntos, les encantan los puntos), curación creativa (entregar una tarea que tenga múltiples soluciones posibles), o simplemente elogios y respeto sincero. Comprueba si notas algún cambio.

3. Ideas come from a divergent source

Las ideas para las lecciones, las lecturas, los exámenes y los proyectos -la fibra del aprendizaje formal- deben provenir de una variedad de fuentes. Si todas ellas proceden de estrechas franjas de recursos, corres el riesgo de ser arrastrado en una sola dirección (que puede ser buena o no). ¿Una alternativa? Considerar fuentes como los mentores profesionales y culturales, la comunidad, los expertos en contenidos ajenos a la educación e incluso los propios estudiantes. ¡Un gran cambio en la credibilidad!

Cuando estas fuentes no estén de acuerdo entre sí, utilízelo como un interminable “momento de enseñanza”, porque así es el mundo real.



4. Se utilizan diversos métodos de enseñanza

El aprendizaje en línea, el aprendizaje experimental, la diferenciación, el aprendizaje combinado, el aprendizaje basado en el juego, el aprendizaje dirigido por el estudiante, el aula invertida, y así sucesivamente: las posibilidades son infinitas. Lo más probable es que ninguna sea lo suficientemente increíble como para adaptarse a todos los contenidos, planes de estudio y diversidad de alumnos de su aula. Una característica de un aula altamente efectiva, entonces, es la diversidad aquí, que también tiene el efecto secundario de mejorar su capacidad a largo plazo como educador.

5. Classroom learning ‘empties’ into a connected community

En un entorno de aprendizaje altamente eficaz, el aprendizaje no necesita ser radicalmente reformulado para tener sentido en el “mundo real”, sino que empieza y termina allí.

Por muy bien que suene que los alumnos reflexionen sobre Shakespeare para entender mejor a su tío Eddie -y puede que lo hagan-, depender de que ese tipo de transferencia radical se produzca totalmente en la mente de los alumnos por diseño puede no ser la mejor idea. Planifique este tipo de transferencia desde el principio. Debe salir del aula porque ellos lo hacen.

6. El aprendizaje se personaliza según diversos criterios

Es probable que el aprendizaje personalizado sea el futuro, pero por ahora, la responsabilidad de orientar a los estudiantes recae casi por completo sobre los hombros del entrenador del aula. Esto hace que la personalización -e incluso la diferenciación consistente- sea un reto. Una respuesta es personalizar el aprendizaje en la medida en que se planifique, según diversos criterios, no sólo los resultados de las evaluaciones o el nivel de lectura, sino también el interés, la preparación para el contenido y otros.

Entonces, al ajustar el ritmo, los puntos de entrada y el rigor en consecuencia, tendrá más posibilidades de haber descubierto lo que los alumnos realmente “necesitan”.

7. La evaluación es persistente, auténtica, transparente y nunca punitiva

La evaluación no es más que un intento (a menudo torpe) de llegar a lo que el alumno entiende. Cuanto más infrecuente, clínica, turbia o amenazante sea, más se separará a los “buenos estudiantes” de los “buenos pensadores”.

La idea de “lo clínico” tiene menos que ver con el formato de la prueba y más con el tono y la emoción del aula en general. ¿Por qué se examina a los alumnos? ¿Qué ganan ellos y sus futuras oportunidades de mejorar?

El feedback es rápido, incluso cuando la “calificación” puede no serlo.

8. Los criterios de éxito son equilibrados y transparentes

Los alumnos no deberían tener que adivinar cómo es el “éxito” en una clase altamente eficaz. Tampoco debería estar totalmente ponderado en función de la “participación”, los resultados de las evaluaciones, la actitud u otros factores individuales, sino que debería fundirse de forma significativa en un marco cohesivo que tenga sentido, no para usted, sus colegas o el libro de expertos de su estantería, sino para los propios estudiantes.

9. Los hábitos de aprendizaje se modelan constantemente

Las “cosas buenas” cognitivas, metacognitivas y de comportamiento se modelan constantemente. La curiosidad, la persistencia, la flexibilidad, la prioridad, la creatividad, la colaboración, la revisión, e incluso los clásicos Hábitos Mentales, son todos ellos excelentes puntos de partida. A menudo, lo que los alumnos aprenden de quienes les rodean es menos didáctico y más indirecto y observacional.

“El mono ve, el mono hace”.

10. Hay constantes oportunidades para practicar

Se revisa el pensamiento antiguo. Se reflexiona sobre los viejos errores. Las ideas complejas se vuelven a abordar desde nuevos ángulos. Se contrastan conceptos divergentes. La taxonomía de Bloom se recorre constantemente hacia arriba y hacia abajo, de lo simple a lo complejo, en un esfuerzo por maximizar las oportunidades del estudiante para aprender -y demostrar que comprende- el contenido.



5. DIFICULTADES DE APRENDIZAJE

Hay muchas interpretaciones diferentes del concepto de necesidades especiales. A menudo se utiliza en la jerga cuando una persona tiene una discapacidad. Los alumnos con necesidades educativas especiales (NEE) son aquellos que necesitan ajustes en el contenido, el proceso de aprendizaje, la duración, la carga de trabajo y/o el entorno de aprendizaje para lograr los resultados de aprendizaje que necesitan. Las necesidades educativas especiales se manifiestan en el estudio y en el entorno de aprendizaje e indican que una persona necesita ciertas adaptaciones para participar en igualdad de condiciones con los demás y lograr los resultados requeridos.

Las necesidades educativas especiales pueden deberse a diferentes motivos, como la discapacidad o el estado de salud de una persona, pero también puede surgir una necesidad especial por las relaciones familiares o las circunstancias socioeconómicas. Sin embargo, también es posible que una persona tenga una discapacidad o una situación económica difícil, pero puede seguir rindiendo bien en el proceso de aprendizaje y no tener ninguna necesidad educativa especial.



No todo alumno con discapacidad puede ser un alumno con necesidades educativas especiales. Un alumno sin discapacidad o sin estar certificado por un especialista también puede ser un alumno con necesidades educativas especiales. Lo que hay que tener en cuenta es la capacidad del alumno y la necesidad de ajustes individuales en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Los talentos y los problemas de aprendizaje de los alumnos se manifiestan en el trabajo escolar como éxitos o dificultades de aprendizaje. Para apoyar el desarrollo de un niño o un joven y el dominio profesional de los profesores, es importante descubrir el alcance de esas necesidades especiales y, en caso de dificultades de aprendizaje, también sus posibles causas.

Los alumnos pueden tener dificultades de aprendizaje en cualquier materia. La experiencia demuestra que existen dificultades de aprendizaje más específicas en la adquisición de competencias clave relacionadas con el habla y el lenguaje o con las matemáticas. Por ejemplo, en el estudio del estonio pueden ser la lectura y la ortografía, la comprensión de textos, la autoexpresión escrita o, por ejemplo, en matemáticas la resolución de problemas de texto, la preparación de cálculos financieros, el cálculo de los costes de las mercancías vendidas, etc. Estas destrezas son habilidades básicas de aprendizaje que tienen un impacto importante tanto en el desarrollo general de la personalidad del alumno como en los resultados generales del aprendizaje en la adquisición de competencias profesionales.

Una causa común de las dificultades específicas de aprendizaje en la formación profesional **es el retraso en el desarrollo de las habilidades verbales**

propias de la edad, lo que conlleva problemas para comprender los materiales de aprendizaje y las guías de estudio, seguir las instrucciones y los documentos relacionados con el trabajo (por ejemplo, los requisitos de seguridad del taller, las descripciones tecnológicas, los convenios de prácticas, etc.). También surgen dificultades en la adquisición de los aspectos teóricos de la vocación elegida, en la presentación de documentos y textos relacionados con el trabajo de forma oral y escrita; en la superación de los exámenes tanto de educación general como de formación profesional (al demostrar la propia competencia profesional, se hace un énfasis desproporcionado en las habilidades lingüísticas).

Los problemas en el desarrollo de las habilidades orales y escritas se combinan a menudo, lo que lleva a un retraso con respecto a los demás estudiantes, provocando así la frustración tanto del alumno como del entrenador.

Las habilidades de aprendizaje mal adquiridas en la escuela primaria suponen una grave amenaza para la formación profesional. La constante sensación de fracaso que acompaña al alumno le convierte en un aprendiz reactivo y le lleva a perder el interés por el aprendizaje, a abandonar la escuela y a dejar de estudiar. Un alumno con problemas de aprendizaje puede desarrollar un trastorno permanente de la conducta, que puede desembocar en el absentismo escolar y la vagancia.

La insuficiencia de las competencias básicas (hablar, escuchar, leer, escribir, calcular) puede conducir a la exclusión, a una menor calidad de vida, sobre todo en la sociedad actual, en la que la rapidez con la que se comparte la información y la capacidad de comprenderla son cada vez más importantes.

La dificultad en la lectura incluye tanto los problemas de habla como los de comprensión del discurso. Leer palabras requiere más tiempo y energía de lo habitual. Una comprensión imprecisa del material de lectura da lugar a malentendidos. Una característica destacada en este caso es el menor rendimiento de las actividades relacionadas con la lectura en comparación con las tareas y actividades no relacionadas con la lectura. La dificultad para leer va acompañada de muchos otros problemas.

Los más comunes son **los impedimentos/discapacidades del habla y el lenguaje, la dificultad para escribir, el deterioro de la coordinación y las habilidades motoras, la actividad y el trastorno por déficit de atención. Los alumnos que tienen dificultades con la lectura suelen tenerlas también con la escritura.** No han desarrollado las habilidades de lectura y escritura, que es un requisito previo para adquirir la alfabetización funcional.

En el caso de las dificultades de escritura, se producen errores en la aplicación de las vocales y sus correspondientes letras en estonio, así como en la elección correcta de letras simples o dobles y la sustitución errónea de las letras g - k, d - t, b - p., así como errores en la aplicación de las reglas ortográficas. Todas estas dificultades son relativamente permanentes. Sin embargo, como los alumnos con dificultades de lectura y escritura realizan las tareas no verbales significativamente mejor que las verbales, tendría sentido apoyarse en ello en la formación profesional.

Las dificultades específicas de aprendizaje que se manifiestan en las matemáticas engloban retos entrelazados relativos a los diferentes aspectos de las matemáticas y a las capacidades y habilidades del alumno. Entre ellos se encuentran, por ejemplo, la representación de conjuntos, la realización de operaciones matemáticas, la comprensión de textos y la síntesis analítica, la resolución de problemas de texto, la resolución de problemas matemáticos (tareas relacionadas con las competencias clave integradas): cálculos financieros, estados de gastos, cálculos de costes, cálculos de salarios netos y brutos, cálculo de porcentajes, dosificación, etc. Aunque el alumno puede memorizar las reglas y fórmulas, no siempre adquiere una comprensión sustantiva de los principios subyacentes ni la destreza normalmente esperada en el uso de las fórmulas y reglas.

He aquí algunos consejos generales para apoyar a los jóvenes con dificultades de aprendizaje:

1. Centrarse en elogiar el esfuerzo, no los resultados

Teniendo en cuenta que los alumnos con dificultades de aprendizaje no siempre pueden alcanzar notas altas, los padres y profesores deben explicarles que el esfuerzo debe estar siempre por encima del resultado. Al centrarse en el resultado, los alumnos pueden desmotivarse y decepcionarse fácilmente, sobre todo si siguen comparando sus resultados con los de otros niños. La clave del éxito está en superarse a sí mismo y a sus capacidades, y esto sólo es posible invirtiendo esfuerzo en el dominio de una determinada habilidad o en la adquisición de ciertos conocimientos. Cuando se invierte el suficiente esfuerzo, el resultado deseado se alcanzará con toda seguridad; es sólo cuestión de tiempo.



2. Concentrarse en los puntos fuertes del alumno, no en los débiles

Como dijo una vez Albert Einstein, "Todo el mundo es un genio. Pero si juzgas a un pez por su capacidad para trepar a un árbol, vivirá toda su vida creyendo que es estúpido". Esto resume perfectamente la naturaleza multidimensional de la inteligencia en los seres humanos. Teniendo en cuenta esta cita, estamos obligados a percibir los puntos fuertes de un niño con dificultades de aprendizaje y, mediante la dedicación a cultivar estos puntos fuertes, crear habilidades excepcionales que permitan al niño destacar entre sus compañeros.

3. Proporcionarles modelos de conducta

Todo ser humano se esfuerza por realizar sus arquetipos y suele hacerlo a través de la búsqueda de modelos de conducta, a menudo famosos. Al señalar los ejemplos de celebridades con dificultades de aprendizaje similares o incluso iguales, probablemente les animará a seguir motivados y a avanzar en la realización de sus objetivos.

Por ejemplo, Albert Einstein era autista, Leonardo da Vinci mostraba signos de dislexia y TDAH, Richard Branson tiene dislexia y la considera su "mayor fortaleza", mientras que a Michael Phelps le diagnosticaron TDAH en quinto curso.

4. Alimentar la curiosidad intelectual del alumno

Si te fijas, te darás cuenta de que todos los niños empiezan su vida con una fuerte dosis de curiosidad. Sin embargo, a medida que los niños crecen, si siguen enfrentándose a respuestas severas y negativas por parte de padres y profesores, esta curiosidad suele quedar reprimida. Para los niños con problemas de aprendizaje, la curiosidad es uno de los factores cruciales a la hora de mantener la continuidad de sus actividades y encontrar soluciones alternativas creativas para los problemas.

Por lo tanto, no hay que desanimar a los niños cuando hagan muchas preguntas, sino proporcionarles respuestas y remitirles a materiales donde puedan profundizar en los temas que les resulten interesantes. Explorar los campos por los que el niño siente curiosidad es una buena manera de encontrar el área en la que puede obtener grandes resultados.

5. Dividir la tarea en partes más pequeñas con instrucciones claras

Este es un consejo válido para cualquier niño, pero especialmente para los niños con TDAH. En concreto, debido al déficit de atención, lo mejor sería dividir una tarea en pasos, donde el niño pueda mirar la parte completada después de cada paso y percibir gradualmente la imagen más amplia de la tarea. Hay otros beneficios de dividir las tareas en partes, principalmente la secreción regular de la hormona de la felicidad, la serotonina, y la disminución de las probabilidades de abandonar debido a la amplitud de la tarea y a la gratificación retardada.



6. MOTIVACIÓN

La motivación es la tendencia emocional de una persona a dirigirse hacia la consecución de objetivos y a apoyar su consecución con mayor facilidad.

La emoción es lo que nos empuja hacia nuestros objetivos. Las emociones alimentan nuestra motivación y, a su vez, los motivos guían nuestro pensamiento y dan forma a nuestras acciones.

La motivación suele tener dos direcciones: interna y externa, y la motivación es una fuerza de atracción o de empuje. La motivación interna corresponde a: Quiero hacerlo.

Cuando la motivación proviene del interior, normalmente no se cuestiona el hecho de estar motivado. Simplemente hacemos algo porque nos gusta. Simplemente disfrutamos de la actividad y no nos preguntamos por qué lo hacemos. La motivación interna ayuda a responsabilizarse del propio trabajo y a anticiparse a las expectativas del trabajo o de los superiores, abre la creatividad y empuja a buscar nuevas soluciones. La motivación interna no requiere remuneración, el propio trabajo es la mejor recompensa. Cada uno de nosotros tiene actividades que realiza en función de su voluntad interior. Ya sea cocinar, hacer deporte, leer, alguna tarea laboral (por desgracia no es frecuente) o cualquier otro tipo de actividad, cada uno de nosotros tiene ese algo especial. El objetivo debería ser enriquecer nuestra vida con esas actividades en la medida de lo posible.

La motivación externa corresponde a la afirmación Tengo que hacerlo. La razón por la que “tengo que hacerlo” es un factor externo, casi siempre una exigencia de un superior o una orden de trabajo. También puede tratarse de un compromiso que hemos asumido pero hemos perdido la alegría de hacerlo..



Motivación interna que tira, fuerzas externas. La motivación interna tira, la externa empuja, y cuando el motivador externo se agota, nos quedamos con la pregunta "¿Por qué estoy haciendo esto?". Por supuesto, la mayoría de los casos se encuentran entre estos dos extremos, pero siempre se pueden distinguir las características principales. Si a veces te cuestionas qué motivación te impulsa en ese momento, sólo tienes que preguntarte: ¿por qué estoy haciendo esto?

Si la respuesta es: **tengo que hacerlo** (o: me lo han dicho, es obligatorio, el jefe lo espera, etc.) entonces se trata de una motivación externa, pero si la respuesta es que **quiero hacerlo** (o: me gusta, simplemente lo hago, lo disfruto, etc.), entonces se trata de una motivación interna.

¿Qué ventajas tiene saber si me mueve la motivación interna o la externa?

Antes de aceptar cualquier tarea, vale la pena preguntarse si realmente quieres hacerla y por qué. Merece la pena analizar con honestidad tus motivaciones y tomar una decisión basada en ellas, para evitar el incumplimiento de las tareas aceptadas o designadas, y así prevenir también el estrés y el agotamiento.

Ejercicio

Piensa en las siguientes preguntas y discútelas con tu compañero.

1. ¿Qué te hace estudiar o trabajar?
2. ¿Qué te hace esforzarte más?
3. ¿Por qué a veces trabajas de una manera que te hace rendir poco?
4. ¿Por qué a veces te esfuerzas más y superas las expectativas?
5. ¿Por qué a veces tu interés por trabajar o estudiar (motivación) es bajo?

Un propósito o una metaes la principal fuente de motivación laboral, que debe ser específica, concreta y estar claramente definida: qué quiero conseguir, por qué quiero conseguirlo, qué incluye el propósito o la meta, dónde ocurre, quién lo hace, etc. El propósito o meta no debe ser demasiado general o ambiguo.

En la consecución del objetivo también influyen el nivel de compromiso con el mismo, la autoestima y la cultura nacional. Comprometerse con un objetivo o propósito es más probable si los objetivos se hacen públicos, si la persona tiene un centro de control interno y si los objetivos los fija uno mismo.

La autoestima muestra la fe de una persona en su capacidad para realizar una tarea. Cuanto mayor es la autoestima, más confiada está la persona en su capacidad para realizar una tarea con éxito. Las personas con alta autoestima responden a los comentarios negativos con mayor esfuerzo y motivación, mientras que las personas con baja autoestima suelen esforzarse menos cuando reciben comentarios negativos. La cultura también desempeña un papel en la teoría de la fijación de objetivos. La fijación de objetivos es más eficaz cuando no hay demasiada distancia de poder, cuando hay un bajo nivel de evitación de la incertidumbre y cuando el objetivo es importante tanto para los directivos como para los empleados. Los buenos objetivos se caracterizan por 5 características importantes: los criterios SMART:



1. Específico

Un objetivo específico es entendido sin ambigüedad por todos, y establece claramente qué y por qué se quiere. Para estar seguro de que el objetivo no es ambiguo, conviene preguntarse: "Si alguien que no está implicado en la tarea lee ese objetivo, ¿lo entiende igual que yo?". Si la respuesta es "Sí", puedes seguir adelante, si es "No", entonces replantéatelo.

2. Medible

¿Cómo se sabe si se ha alcanzado el objetivo? ¿Cuándo puede decirlo? ¿Cuándo estás a mitad de camino? ¿Cómo medir su objetivo? Una simple regla general: si no puede encontrar una métrica para su objetivo, replantee su objetivo. Sin una métrica, es probable que no sea un objetivo, sino simplemente una actividad.

3. Acordado - consensuado

Un objetivo consensuado entre las partes, funciona. Si se impone algo a alguien, no hay entendimiento ni acuerdo común, y es muy probable que no se consiga el resultado esperado. Las personas tienen que creer en lo mismo para tener éxito en la consecución del objetivo.

4. Realista - real, alcanzable

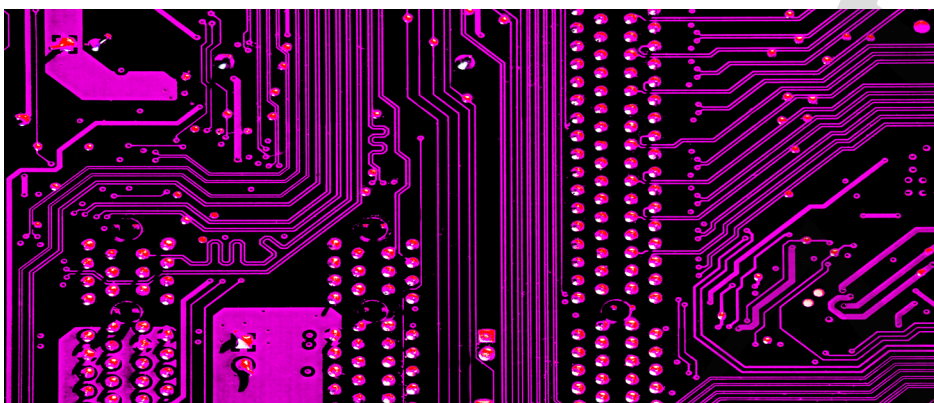
Un objetivo realista es aquel que puede alcanzarse mediante acciones y esfuerzos concretos. No debe ser ni demasiado fácil de alcanzar ni inalcanzable. En cualquiera de estos casos, no nos motiva a esforzarnos. Si no hay motivación, no habrá resultados.

5. Cronometrado

Para evaluar cómo estamos cumpliendo nuestros objetivos, necesitamos saber cuándo esperamos ver los resultados. Los objetivos pueden ser como sueños a largo plazo que dan una amplia orientación, o puntos de control a corto plazo, tras los cuales estamos claramente más cerca de nuestro objetivo final.

Para mantener la motivación y las ganas de aprender, el proceso de aprendizaje debe cumplir lo siguiente:

- El entorno de aprendizaje es seguro y de apoyo. A ello contribuyen el respeto a cada alumno, un ambiente de unión y cooperación, una organización bien llevada, un entorno físico agradable y la tutoría entre alumnos y entrenadores.
- El interés de los estudiantes se capta mediante temas y tareas óptimamente complejos y relevantes. Se parte de la base de que el tema se aborda desde el punto de vista de un problema o una pregunta, el material se presenta de forma lógica, se fomenta la reflexión crítica y se aceptan abiertamente ideas y enfoques inesperados.
- El aprendizaje se basa en las experiencias de los alumnos. Para ello, hay que tratar a los alumnos como conocedores, se toman en serio sus experiencias y se integran con la teoría, se hacen esfuerzos conjuntos para encontrar respuestas pertinentes a las cuestiones válidas de sus vidas y para satisfacer sus necesidades.
- Se apoya la autogestión de los alumnos. Esto significa que se anima a los estudiantes a empezar a aprender, que tienen la oportunidad de controlar su propio proceso de aprendizaje y de tomar decisiones dentro de los parámetros establecidos.
- El aprendizaje afecta tanto a la mente como al corazón. No basta con transmitir información objetiva y análisis teóricos, sino que deben apoyarse en narraciones, símbolos, preguntas que requieran imaginación y vuelos de fantasía, y planes de acción concretos.



7. MÉTODOS DE ENSEÑANZA

Los profesores son una parte esencial de nuestra sociedad, pero enseñar puede ser un trabajo difícil y estresante a veces. Sobre todo cuando se trabaja con niños y adolescentes, puede ser difícil mantener la concentración, gestionar el comportamiento y fomentar la participación activa. Además, enseñar a los adultos puede tener sus propios retos: puede ser difícil para los alumnos adultos absorber cosas nuevas y cambiar viejos patrones de pensamiento.

Una cosa que puede ayudarle a afrontar algunos de estos retos es conocer los diferentes métodos de enseñanza disponibles. No es necesario que elija un método y se ciña a él, pero puede descubrir que ciertos métodos y estilos son adecuados para diferentes entornos de aprendizaje.



1. Aprendizaje en línea

Puede que la enseñanza en línea no fuera la norma para la mayoría de los profesores antes de la pandemia del COVID-19, pero siempre ha habido algunos profesores que prefieren trabajar en línea. Los tutores en línea suelen disfrutar de la libertad de trabajar desde casa, de elegir su horario y de ser su propio jefe. ¿Pero en qué consiste exactamente la enseñanza en línea? Esencialmente, es el proceso de educar a otros utilizando Internet, ya sea a través de videollamadas individuales o en grupo, seminarios web o plataformas de mensajería. Normalmente se trata de una combinación de cosas para mantener a los estudiantes comprometidos.

Si estás pensando en dar clases en línea, o tu trabajo actual requiere que enseñes en línea, tendrás que sentirte cómodo con la tecnología e Internet. Esto se debe a que toda tu comunicación será en línea, y tendrás que crear recursos digitales para tus estudiantes. Estos recursos pueden ser presentaciones, planes de clase, hojas de trabajo, vídeos o conferencias de audio. Lo mejor del aprendizaje en línea es que es accesible para mucha gente. No todo el mundo puede ir a la escuela, pero cada vez más personas tienen acceso a Internet. Por supuesto, la tecnología también puede ser una barrera para la educación, pero a medida que pasan los años, esta barrera -afortunadamente- se está rompiendo.

2. Aprendizaje experimental

Si no ha oído hablar del aprendizaje experimental, se trata de la idea de que el aprendizaje es producto de la experiencia. Sólo podemos adquirir experiencia al interactuar y comprometernos con el mundo y las personas que nos rodean. Esta teoría del aprendizaje procede del ciclo de aprendizaje experimental de David Kolb y considera el papel de todas nuestras experiencias en el aprendizaje, desde las emociones y la cognición, hasta nuestro entorno.

La teoría de Kolb de 1984 sugiere que hay cuatro etapas principales en el ciclo de aprendizaje:

1. Experiencia concreta. Es cuando el alumno tiene una experiencia nueva, como montar en bicicleta por primera vez.
2. Observación reflexiva. Después de la experiencia concreta, el alumno debe reflexionar sobre sus acciones y observar a otros que realizan esa acción.
3. Conceptualización abstracta. El siguiente paso consiste en que el alumno dé sentido a sus reflexiones y elabore un plan para seguir adelante. Puede idear los siguientes pasos y buscar la opinión de los expertos.
4. Experimentación activa. En la última fase, el alumno tendrá en cuenta sus reflexiones y las lecciones anteriores y volverá a intentar la experiencia original para ver si se ha producido algún progreso. Esto llevará a una nueva experiencia concreta, y así el ciclo se reinicia.

El aprendizaje experimental es un gran método de enseñanza porque fomenta la creatividad, ayuda a los estudiantes a aprender de los errores, fomenta el pensamiento reflexivo y prepara a los estudiantes para futuras experiencias.

Algunas formas sencillas de fomentar el aprendizaje experiencial en tu aula son animar a los estudiantes a evaluarse a sí mismos con regularidad y a reflexionar sobre lo que han aprendido. Como entrenador, podría grabarse a sí mismo enseñando o llevar diarios de retroalimentación para poder reflexionar sobre las lecciones anteriores.

3. Diferenciación

El aprendizaje diferenciado es un método de enseñanza que adapta las instrucciones a los alumnos en función de sus necesidades individuales. Este método puede ser una gran opción si enseñas en clases de capacidades mixtas y quieres que todos saquen el máximo provecho de cada lección.

Se trata de un enfoque bastante tradicional para la enseñanza de clases con capacidades mixtas, pero puede tener éxito si se gestiona con sensibilidad. Por ejemplo, algunos profesores pueden optar por impartir contenidos totalmente diferentes en función de la capacidad de los alumnos. Sin embargo, esto puede hacer que los alumnos se sientan avergonzados y que los profesores se sientan agotados por intentar hacer demasiado a la vez.

En este sentido, es importante que los profesores se aseguren de crear un aula inclusiva en la que los alumnos de todas las capacidades sean bienvenidos, independientemente del género, la raza, la sexualidad o la discapacidad. El aprendizaje diferenciado nunca debe utilizarse para que unos alumnos se sientan inferiores a otros.

Una mejor manera de enfocar la diferenciación es enseñar de diversas maneras, incluyendo libros, películas, imágenes y presentaciones verbales. Esto da a los distintos alumnos la oportunidad de participar y comprender el contenido de la lección. Incluso puede ir más allá y ofrecer actividades de clase y estilos de evaluación diferenciados.

Por ejemplo, si el tema de la clase es una obra de Shakespeare, puede permitir que los alumnos demuestren su comprensión de varias maneras. Podrían escribir una redacción, hacer una presentación oral, crear una ilustración o un cómic, jugar con cualquier otro punto fuerte que tengan.

4. Aprendizaje combinado

El siguiente método de enseñanza que vamos a explorar es el aprendizaje combinado. Esencialmente, el aprendizaje combinado es una combinación de aprendizaje tradicional presencial y aprendizaje basado en la tecnología. Aunque el aprendizaje combinado ya existía antes de la pandemia del COVID-19, se ha hecho más popular en las escuelas y universidades en los últimos dos años.

El uso de un modelo de aprendizaje mixto puede ser estupendo tanto para los estudiantes como para los profesores porque constituye un punto intermedio entre los métodos tradicionales y los basados en la tecnología. Utiliza suficiente tecnología para mantener a los estudiantes centrados e interesados, pero también ofrece oportunidades para que los estudiantes hablen en persona con los profesores y compañeros de clase, lo que puede ser muy valioso.

Algunos grandes ejemplos de aprendizaje mixto son:

- Rotación de estaciones. Los estudiantes rotan por diferentes “estaciones” durante las clases, siendo éstas una mezcla de actividades en línea y prácticas.
- Aprendizaje flexible. Los estudiantes están en clase con los profesores, pero utilizan principalmente métodos de aprendizaje en línea. Los profesores están ahí para apoyar y enseñar siempre que sea necesario.
- Realidad virtual. Los estudiantes están en un aula física pero pueden utilizar la Realidad Virtual (RV) para sumergirse en un entorno. Puede tratarse de un hito histórico, una galería de arte o una maravilla natural, con el objetivo de captar su atención y fomentar su aprendizaje.
- Aprendizaje virtual enriquecido. Las actividades y el trabajo del curso se completan en línea utilizando tecnologías digitales, pero los estudiantes pueden organizar sesiones presenciales cuando sea necesario.

Es probable que los modelos de formación semipresencial sean más predominantes a medida que pase el tiempo y nuestras vidas físicas y digitales estén cada vez más interconectadas.

5. Aprendizaje basado en el juego

Si quieres centrarte en hacer tus clases más divertidas, atractivas e interactivas, no busques más. El aprendizaje basado en el juego, también conocido como gamificación, es una forma estupenda de involucrar a los estudiantes, especialmente a los de educación primaria y secundaria.

La definición de gamificación es una estrategia que implementa elementos similares a los del juego en actividades no lúdicas para aumentar la motivación. Dado que los jóvenes están muy interesados en los juegos, desde los videojuegos y las aplicaciones para móviles hasta los simples juegos de mesa, este puede ser un gran punto de partida.

Sin embargo, cabe mencionar que la gamificación no debe utilizarse necesariamente en todos los contextos. A veces, las lecciones requieren discusiones más serias. Además, es probable que un aprendizaje demasiado basado en juegos elimine

A continuación, te presentamos algunas de las formas en las que puedes incorporar el aprendizaje basado en juegos a tus lecciones:

- Sistemas de puntos
- Niveles y barras de progreso
- Desafíos o competiciones CTF
- Recompensas únicas



6. Aprendizaje centrado en el alumno

Seguramente adivine en qué se centra este enfoque: en sus alumnos. Aunque el éxito y la felicidad de los alumnos es siempre una gran prioridad para los profesores, el aprendizaje centrado en el alumno es diferente a los métodos de enseñanza más tradicionales.

El aprendizaje centrado en el profesor, que es el más común, requiere que el profesor dé instrucciones en el aula y dirija la clase la mayor parte del tiempo. Con el aprendizaje centrado en el alumno, éste tiene más oportunidades de elegir lo que quiere aprender y cómo quiere hacerlo. Esto también se conoce como aprendizaje personalizado.

En los enfoques de aprendizaje centrados en el alumno, se les anima a desempeñar un papel activo en el aula, en lugar de participar en actividades más pasivas como escuchar una conferencia o escribir una redacción. Tendrán muchos debates con sus compañeros y profesores, y también se les animará a hacer preguntas, lo que está relacionado con el aprendizaje basado en la investigación.

Algunos ejemplos de este tipo de enfoque son la participación de los alumnos en debates, proyectos en pequeños grupos y divertidos juegos de rol. Como profesor, su trabajo consiste en ser un excelente facilitador. Debe fomentar la comunicación abierta, la curiosidad, la creatividad y la exploración. Al final de una actividad de clase, el profesor debe instar a los alumnos a reflexionar sobre lo que han aprendido.

Este método es bueno en grupos pequeños, en los que los niveles de habilidad varían más.

Es probable que los modelos de formación semipresencial sean más predominantes a medida que pase el tiempo y nuestras vidas físicas y digitales estén cada vez más interconectadas.

8. GESTIÓN DE GRUPOS

La gestión de grupos es el proceso mediante el cual los profesores crean y mantienen un comportamiento adecuado de los alumnos en el aula. El propósito de la gestión de grupos es mejorar el comportamiento prosocial y aumentar el compromiso académico de los estudiantes.

Conflictos

De forma muy general, un conflicto podría definirse como un desacuerdo o un malentendido que da lugar a una tensión que motiva a las partes a tomar medidas contra la otra. El conflicto debe incluir al menos dos partes y áreas en las que sus intereses chocan.

El conflicto suele percibirse como algo negativo, por lo que no es de extrañar que las personas en conflicto se sientan incómodas y ansiosas. No quieren que se les asocie con algo negativo o que aparezcan bajo una luz negativa. Tradicionalmente se cree que cualquier conflicto es malo y que su existencia demuestra que algo va mal. En consecuencia, hay que evitar los conflictos. Esta concepción suele conducir a la supresión de los conflictos, pero no elimina sus causas y, por tanto, tampoco el propio conflicto. De hecho, la resolución de conflictos con éxito puede hacer que las buenas relaciones sean aún mejores o ayudar a encontrar nuevas y mejores formas de avanzar.

De lo anterior no se puede concluir que todos los conflictos sean buenos. Dependiendo de cómo se perciba y se resuelva, el conflicto puede ser constructivo (resolviendo los conflictos de forma creativa, tratando de encontrar las mejores alternativas posibles y no tratando de ofender al otro) o destructivo (abordando las emociones - las capas superficiales del conflicto - no las causas fundamentales). Si las partes del conflicto se limitan a atacarse mutuamente con ira, está claro que está lejos de ser constructivo. Es útil mirar al futuro (cómo hacer las cosas de forma diferente) en lugar de mirar al pasado para echar la culpa.

Los conflictos pueden surgir en todas las relaciones. Por muy unidos o comprensivos que seamos, hay veces que nuestras ideas, necesidades u objetivos no coinciden con los de las personas que nos rodean. Por ejemplo

- te gusta relajarte escuchando música rock, pero tu amigo prefiere escuchar música clásica;
- sientes que haces bien tu trabajo, pero tu superior parece no estar nunca satisfecho con él;
- quieres comprar una lavadora, pero tu pareja está convencida de que los ahorros deben gastarse en un coche, etc.

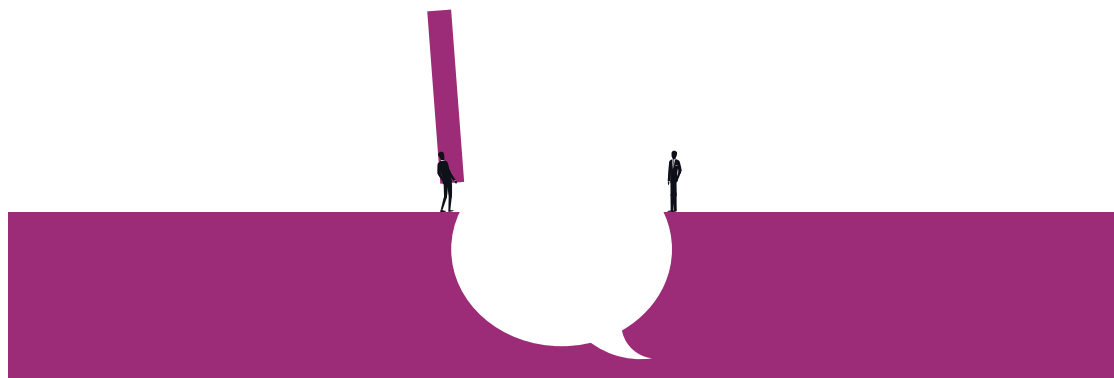


Los temas sobre los que pueden surgir malentendidos son infinitos. Así como el conflicto es un hecho de la vida, también lo son los sentimientos que lo acompañan: ira, frustración, etc. La gente tiende a evitar esos sentimientos negativos o a fingir que no existen. No es raro que nos sintamos ofendidos por el comportamiento de un amigo durante un tiempo y que ocultemos nuestro dolor como si esperáramos que todo se resuelva por sí solo. Sin embargo, si no se resuelven, los conflictos tienden a intensificarse, y esto se aplica también a los sentimientos.

Aunque el conflicto forma parte de las relaciones, podemos cambiar nuestra actitud hacia él y la forma de afrontarlo. Se puede considerar que un conflicto se puede resolver ya desde el principio, y se debe intentar mantener una comunicación abierta con la otra parte. Hay más probabilidades de resolver los malentendidos si se comunican claramente a la pareja y se tratan posteriormente.

¿CÓMO AFRONTAR LOS CONFLICTOS?

Dado que los conflictos son inevitables, debemos aprender a lidiar con ellos lo mejor posible.



1. Dominio/lucha

El usuario de esta estrategia se centra al máximo en sus propios intereses y al mínimo en los de la otra parte. El participante dominante en el conflicto considera que sus propios intereses son primordiales y utiliza el poder (físico, económico, intelectual) para influir en la otra parte. Una parte combatiente puede tener éxito si tiene suficiente poder en la práctica. No es raro que ambas partes utilicen una estrategia de lucha. Esto suele tener consecuencias negativas, ya que se pierde tiempo, energía o dinero sin que ninguna de las partes esté satisfecha con los resultados. La parte perdedora puede sentirse maltratada y, en casos extremos, incluso buscar venganza. Esta estrategia puede ser útil si el conflicto debe resolverse rápidamente o si hay que tomar decisiones impopulares (por ejemplo, en cuestiones disciplinarias).

2. Ajuste/adaptación

Es la estrategia opuesta. Para mantener la armonía, se tienen en cuenta las demandas de la otra parte en la medida de lo posible y se suprimen las necesidades propias. Aunque esto puede parecer una rendición, en algunas situaciones es lo más apropiado, por ejemplo, si el conflicto ha surgido por razones insignificantes o si es realmente importante mantener las buenas relaciones.

3. Evitación

Las partes intentan mantenerse neutrales y, esencialmente, no tienen en cuenta sus propias necesidades ni las de la otra parte. A veces es útil utilizar la evitación como alternativa temporal. Si el conflicto está muy caliente, la evitación temporal puede dar a las partes tiempo para enfriarse. También puede dar tiempo a las partes a reunir información adicional para una resolución eficaz del conflicto. Desgraciadamente, la gente tiende a optar por la evitación con demasiada frecuencia y con demasiada facilidad, aunque estas situaciones, en las que la evitación tiene sentido, ocurren con mucha menos frecuencia de lo que nos gustaría.

4. Solución de problemas

En teoría, ésta podría ser la mejor estrategia para afrontar el conflicto, pero es la más difícil de poner en práctica. En estos casos, al resolver un conflicto se tienen en cuenta, en la medida de lo posible, los intereses de todas las partes. En la resolución de problemas, se abordan las causas del desacuerdo y se intenta encontrar una solución que satisfaga a todas las partes. El éxito de la resolución de problemas requiere que todas las partes estén dispuestas a cooperar al máximo. El mayor obstáculo en este caso es la mentalidad de ganador-perdedor (sólo uno puede ganar y, por tanto, los demás deben perder),

5. Compromiso

Se trata de una estrategia intermedia a todas las opciones anteriores, así como de un método tradicional para tratar el conflicto. No hay perdedor ni ganador, y ninguna de las partes obtiene el máximo resultado. Los problemas no se evitan, pero no se tratan en profundidad. Un compromiso es una buena solución si los recursos pueden repartirse equitativamente (por ejemplo, el dinero). Puede ser una solución temporal en caso de problemas especialmente complejos y difíciles.

Dependiendo de la situación, se pueden utilizar todas estas estrategias. En algunos casos, una estrategia puede funcionar mejor, y en otros, otra.

CONFLICTOS EN UN EQUIPO

En algún momento, incluso los mejores equipos pueden enfrentarse a retos y obstáculos complejos, que pueden incluir errores de comunicación, relaciones de equipo deterioradas, falta de confianza, disminución del rendimiento e incapacidad para superar los contratiempos. Algunos de estos problemas provienen del propio equipo, otros de errores de organización que se han producido entre el equipo y otros grupos de trabajo, clientes o proveedores. El primer paso para ayudar a un equipo es separar del conjunto de problemas aquellos que indican las debilidades inherentes al equipo, que pueden obstaculizar seriamente la eficacia del trabajo en equipo si no se abordan.

Por ejemplo: Un equipo de soporte informático cuyas relaciones con los clientes internos se han deteriorado. El equipo puede haber bajado el nivel de servicio hasta tal punto que aún puede responder a las solicitudes de ayuda con rapidez, pero con un rendimiento ineficaz. Por otro lado, el problema puede ser la incapacidad del equipo para seguir el ritmo del rápido crecimiento del número de empleados o los problemas de comunicación entre el equipo y sus clientes.

Una forma es solucionar los problemas visibles en el trabajo en equipo y otra identificar las causas de estos problemas. La forma más eficaz de hacer frente a estos retos es dotarse de información clara sobre el equipo.

Empiece a recopilar información haciéndose a sí mismo y a los demás miembros del equipo las tres preguntas siguientes:

1. ¿Cuáles son los síntomas de los problemas del equipo y sus causas?
2. ¿Cómo se han desarrollado estos problemas? ¿Cuál es la posible tendencia?
3. ¿Cuál es la gravedad de estos problemas? ¿Cuál sería su impacto en el equipo y en la organización si se resolvieran/eliminaran?

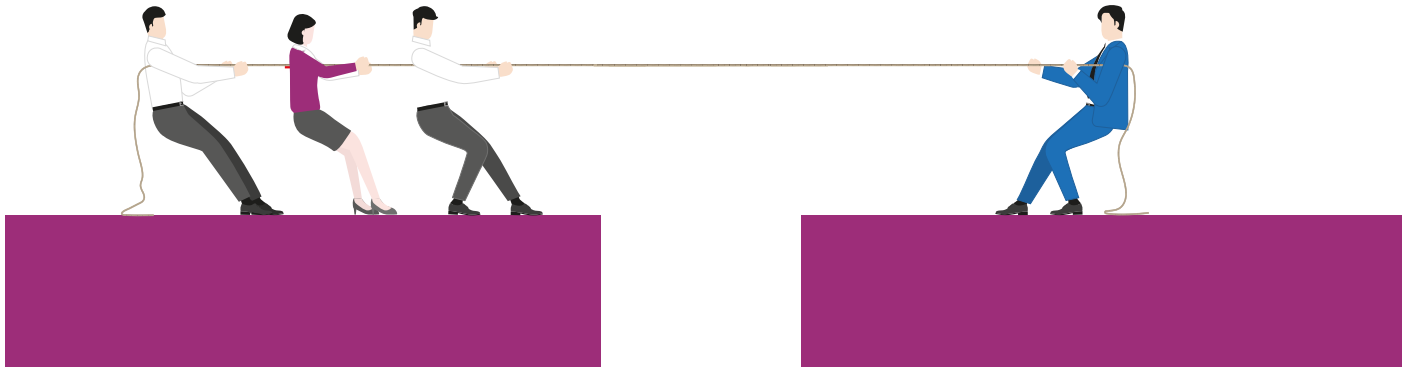
La creación de un equipo eficaz requiere compromiso y dedicación. El sabotaje del trabajo en equipo puede darse en forma de comportamientos aparentemente insignificantes (llegar tarde, olvidar los plazos, pero también discutir, autojustificarse, buscar culpables, exigir muchas aclaraciones y respuestas detalladas, etc.).

Para un jefe de equipo, darse cuenta de la pasividad o el menoscabo y definirlo como un problema es valioso en sí mismo. A menudo se considera natural e inevitable que no todos contribuyan por igual. La palabra sabotaje puede sonar demasiado ominosa en este caso, pero en esencia pone freno a la cooperación exitosa.

Posibles razones para la pasividad y el debilitamiento:

- Los objetivos del equipo no están lo suficientemente claros para todos los miembros del equipo o no todos son conscientes de su papel en el cumplimiento de los mismos.
- Los miembros del equipo no confían en los demás personal o profesionalmente.
- Los miembros del equipo no se identifican lo suficiente con el equipo.
- Los miembros del equipo se sienten desesperados por trabajar juntos.
- Los cambios han provocado oposición.
- El grupo ha llegado a una fase de desarrollo (la llamada fase de conflicto), en la que las diferencias y las luchas de poder que se han mantenido en la sombra hasta ahora se están intensificando (y es posible empezar a avanzar hacia una solución más eficaz).
- Algunos miembros del grupo han permanecido en el llamado bloqueo de roles (por ejemplo, en la posición de ermitaño,





El perturbador del trabajo en equipo debe saber que lo está haciendo. El efecto de falso consenso, bien conocido por los psicólogos, es a menudo evidente en los equipos: cuando alguien (por ejemplo, un líder) se siente significativamente perturbado por un miembro del equipo, le parece (por ejemplo, al líder) que todo el mundo está perturbado por la misma persona. Sin embargo, no siempre es así, y muy a menudo la persona afectada no es consciente de que su comportamiento (distanciamiento, planteamiento y amplificación de todos los problemas, retención de información, etc.) molesta a los demás.

Un miembro “difícil” del equipo necesita ser escuchado. Hay varias razones posibles para la pasividad y el menoscabo. Si un miembro problemático del equipo ha recibido comentarios sobre su comportamiento, lo más probable es que quiera justificarse y explicar la situación. Es muy razonable escuchar estas explicaciones y justificaciones, aunque inicialmente no tengan ningún sentido.

Esto reduce la tensión y la oposición. Cuando una persona es escuchada, también está más dispuesta a escucharse a sí misma y a tener en cuenta lo que ha oído.

Un profesor con autoridad

- es coherente y establece límites claros, pero no se excede con ellos;
- espera de los alumnos un comportamiento adecuado a su edad;
- aprecia el sentido del deber/conciencia en los alumnos;
- exige obediencia;
- considera a los alumnos con respeto, calidez y amor;
- escucha los puntos de vista y las opiniones de los alumnos y les anima a ser “fieles a sí mismos”.

A los alumnos les gusta que les acepten tal y como son

- Esto desarrolla la confianza en una persona, una actitud positiva y sana hacia diversas actividades.
- Cuando los alumnos son rechazados socialmente por ser diferentes en algún aspecto, pueden desanimarse a intentar tareas más difíciles en el futuro.
- Por eso, al ser tolerante y aceptar a sus alumnos, el profesor les indica que se puede confiar en él.

A los alumnos les gusta que el profesor esté “presente”

- Esto significa que, si es necesario, él/ella está ahí para explicar, dirigir, discutir, aconsejar.
- Estar presente no significa una autopresentación agresiva, sino observar lo que ocurre en el aula.

A los alumnos no les gustan los

A los alumnos no les gustan los profesores que

- desconocen o no aceptan los valores de los jóvenes
- tienden a ejercer frecuentemente su poder de forma innecesaria
- traen a clase sus propias preocupaciones, problemas y complejos personales
- cotillean sobre otros profesores;
- no pueden comunicarse con claridad, utilizan palabras de relleno;
- tienden a juzgar, a utilizar etiquetas y a “encasillar” a la persona, a calificarla subjetivamente;
- se comportan de forma grosera;
- tienen miedo de admitir abiertamente sus propios errores, equivocaciones y falta de conocimientos;
- tratan a los alumnos como objetos, no como personalidades
- se chivan de los alumnos y buscan refuerzos externos
- son blandos e inconsistentes y se distraen fácilmente de la materia;
- no enseñan para ayudar a conseguir objetivos realistas que se correspondan con las capacidades de los alumnos, sino que les obligan a superarse estableciendo objetivos poco realistas
- son injustos y hacen reclamaciones infundadas contra los alumnos
- tienen poca o ninguna tolerancia;
- son menos creativos en clase y utilizan invariablemente las mismas guías de estudio durante muchos años (incluso las preguntas de los exámenes no cambian de un año a otro)
- se aferran a los libros de texto y al programa de estudios
- ignoran o no se dan cuenta de los problemas relacionados con la salud de los alumnos o con otros temas que son importantes para ellos
- guardan rencor por los errores o las faltas cometidas en el pasado, no perdonan y son propensos a regañar;
- no escuchan o no quieren escuchar, o son incapaces de escuchar a los alumnos;
- visten de forma impersonal.



9. EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN

El **feedback** es una parte natural de la comunicación e indispensable en la cooperación. A través del feedback, aprendemos sobre nuestros puntos fuertes y nos damos cuenta de las posibles áreas de desarrollo. El feedback constructivo, ya sea negativo o positivo, ayuda a desarrollarse, a aprender de la experiencia, a perpetuar el comportamiento positivo, a alcanzar el éxito y a construir relaciones interpersonales.

Hay tres tipos de feedback constructivo:

1. **Apreciación** - describir las acciones exitosas de la otra parte e incluir el agradecimiento por lo que ha hecho (para reforzar lo que funciona).
2. **El coaching**, que consiste en hacer preguntas pertinentes para que la otra parte analice sus propias acciones, tome conciencia de sus experiencias y cambie su comportamiento.
3. **Evaluación** - presentar de forma constructiva las actividades que podrían ser corregidas por la otra persona, la importancia y el impacto de esas actividades, y el cambio esperado (para cambiar lo que no funciona).



La retroalimentación es intrínsecamente positiva porque tiene como objetivo el desarrollo: provocar un cambio positivo o mantener lo que funciona.

La retroalimentación tiene dos enfoques de evaluación: el proceso y el resultado. El resultado puede evaluarse en relación con el objetivo; al evaluar el proceso, merecen atención el nivel de actividad/pasividad, las iniciativas personales, la calidad de las relaciones y la comunicación, la perseverancia, la cooperación, etc.

Si el proveedor de la retroalimentación quiere que el mensaje se entienda mejor, debe referirse a

- las observaciones o los hechos que provocaron el feedback;
- cómo interpretó esas observaciones o hechos (lo que le indicaron o significaron);
- qué tipo de consecuencias, impacto o efecto ha observado.

El principio de interacción se aplica cuando se proporciona la retroalimentación. La forma en que se recibe el feedback depende en gran medida de la persona que lo da. Hay que aprender a dar el feedback de forma que garantice reacciones agradables y esperadas. Si nuestra aportación de feedback evoca reacciones desagradables, debemos averiguar qué hacemos para provocarlas o avivarlas.

Varios estudios demuestran que la fuente de la retroalimentación suele ser el factor más importante para determinar si el receptor acepta o rechaza la retroalimentación dada. La característica más importante de una fuente de retroalimentación fiable es la fiabilidad, que se basa en dos características principales: la experiencia y la credibilidad.

La confianza en los motivos del proveedor de la retroalimentación ayuda a aceptarla: la retroalimentación debe ser constructiva, no como una espada colgante sobre la cabeza.

Si es necesario dar una opinión a una persona sobre su rendimiento o sus acciones, vale la pena tener en cuenta los siguientes consejos para convertir la opinión (a menudo negativa) en una opinión constructiva:

1. Sea específico y detallado. Los comentarios generales son muy poco eficaces. Dé ejemplos de situaciones concretas.
2. Céntrese en el comportamiento. No humille ni avergüence a una persona etiquetando y juzgando su personalidad, sino límitese a describir la situación. En lugar de buscar las causas del comportamiento y encontrar a los culpables, céntrate en encontrar soluciones y en lo que el receptor de la retroalimentación puede influir realmente. Si es posible, encuentra también algo positivo que apreciar en su comportamiento o algo que la persona haya hecho bien.
3. Diga la razón por la que está dando el feedback. Encuentre una forma de mostrar que el feedback que está proporcionando es personalmente útil para el receptor. Esto aumenta la probabilidad de que se produzca el cambio esperado. Demuestra que te importa (siendo sincero, por supuesto) y muestra tu apoyo para resolver la situación.
4. Utilice formas eficaces de verbalizar el feedback. Utiliza frases en forma de “yo” en lugar de frases en forma de “tú”. Evita afirmaciones como “tienes que”. Expresa tus expectativas y tu creencia en las capacidades de la persona.
5. Escuchar. Las personas suelen necesitar “ventilarse” antes de estar preparadas para recibir comentarios, y las situaciones siempre tienen perspectivas diferentes. Antes de presentar su visión, dé a la persona la oportunidad de hablar sobre cómo percibe la situación. También es útil durante la conversación adoptar conscientemente la posición de oyente activo y dar a la otra parte la oportunidad de expresar sus puntos de vista.
6. Contribuir al autoanálisis y a la búsqueda de soluciones. La clave del cambio suele estar en la medida en que puedas utilizar diversas preguntas para guiar el proceso de autoanálisis del receptor. Una forma es centrarse en lo que la persona puede aprender de la situación. No está de más preguntar explícitamente: “¿Qué has aprendido de esta situación?”, “¿Qué te gustaría hacer de forma diferente en el futuro?”, “¿Qué deberíamos haber hecho de forma diferente?”. Si esta persona no está preparada o no es capaz de hacerlo, vale la pena ofrecer soluciones específicas o dar instrucciones claras sobre el tipo de comportamiento o acción que esperas de ella.
7. Elige un momento y un lugar adecuados. Si es posible, da el feedback negativo en privado. La regla general de eficacia para dar feedback es compartir el feedback negativo en presencia del menor número de personas posible y el positivo en presencia del mayor número de personas posible. La mejor manera de dar feedback sigue siendo cara a cara, hay que evitar hacerlo por correo electrónico o a través de otras personas.
8. Comprobar la comprensión mutua de la situación y llegar a acuerdos. Si se pide al receptor del feedback que reflexione sobre lo que ha escuchado y que resuma la conversación, se puede evaluar si el mensaje que se quería transmitir ha sido realmente recibido. Sin duda, merece la pena llegar a acuerdos concretos que sean aceptables para ambas partes, es decir, que como resultado de ellos algo cambie realmente (aunque sólo sea un acuerdo para una nueva reunión para seguir discutiendo el asunto).
9. Comunique su opinión de inmediato. No dejes que se acumule durante un largo periodo de tiempo. Esto es especialmente cierto para los comentarios negativos. Los cambios pueden producirse cuando la retroalimentación se da en pequeñas dosis a la vez, en lugar de quedar enterrada bajo un montón de comentarios.



10. APRENDIZAJE PERMANENTE

La afirmación de que las máquinas o los robots nos robarán el trabajo ha resonado a lo largo de las décadas, desde las primeras historias de ciencia ficción hasta los desarrollos más realistas de hoy en día en electrónica inteligente, inteligencia artificial y automatización. La afirmación de que se harán con millones de puestos de trabajo puede ser cierta sólo en parte, mientras que las cifras exactas son algo que no podemos declarar definitivamente. De hecho, los cambios tecnológicos en curso crearán más puestos de trabajo en diferentes sectores, si la historia sirve de indicación.

La cuestión no es si un robot o un sistema de inteligencia artificial le dejará obsoleto, sino si aceptará el reto de aprender lo que hace falta para seguir siendo relevante y tener un empleo. Cuando te conviertes en un aprendiz permanente y te centras en el aprendizaje continuo de nuevas habilidades en demanda, reclamas el poder de afrontar el futuro del trabajo con éxito.

¿QUÉ SIGNIFICA SER UN ESTUDIANTE PERMANENTE?

Abandona la idea común de que el aprendizaje es para niños y jóvenes. Te gradúas en el instituto, obtienes un título universitario y consideras que has terminado con la educación. En el pasado, esto podía ser suficiente para conseguir y mantener un buen trabajo hasta la jubilación. Sin embargo, el concepto de aprendizaje ha cambiado. Ya no es el concepto aprender, hacer, jubilarse. Para ser ágil y adaptable, hay que aprender, hacer, desaprender - aprender, hacer, descansar - aprender, hacer, desaprender - repetir. Este es el ciclo de un aprendiz permanente.

Lifelong Learner Lifecycle



"The illiterate of the 21st century will not be those who cannot read and write, but those who cannot learn, unlearn and relearn!"

— ALVIN TOFFLER

Las carreras modernas son como cintas transportadoras que no paran: tienes que seguir moviéndote y aprendiendo, sea cual sea la etapa de tu carrera. Contentarse es una mentalidad que nos pone en riesgo. Considere la rapidez con la que evolucionan la industria, los negocios y la tecnología: así es como nuestros empleados se quedan atrás. Inculcar el aprendizaje permanente garantiza que el talento se mantenga ágil, adaptable y listo para cubrir el siguiente hueco organizativo.

En el clima laboral actual, el aprendizaje permanente prepara el camino para el éxito actual y futuro.

En términos básicos, una persona que aprende a lo largo de la vida es alguien que sigue adquiriendo nuevas habilidades y capacidades mucho más allá de sus años de educación formal. Implica no sólo el estudio de nuevos temas, sino también el desarrollo de una actitud abierta y positiva sobre la naturaleza dinámica del mundo. El desarrollo personal continúa junto con el desarrollo profesional.

Un estudiante permanente busca oportunidades para ampliar sus conocimientos y comprensión. Mientras que las cualificaciones ayudan en la carrera, la curiosidad y la mentalidad de crecimiento invitan a las posibilidades futuras.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE EL APRENDIZAJE PERMANENTE?

El mercado laboral ha cambiado considerablemente en la última década. El aumento de la digitalización y la globalización conducen a una flexibilidad extrema a la hora de contratar nuevos talentos. Las empresas eligen, más que nunca, contratistas independientes a tiempo parcial, basados en proyectos o autónomos de la economía gig. Buscan trabajadores en función de sus habilidades, más que en función de sus cualificaciones oficiales o títulos de trabajo.

Si se añade el hecho de que las habilidades necesarias cambian regularmente a medida que avanza la tecnología, tiene sentido que los empleadores se centren en atraer talento en lugar de alguien que ocupe un puesto de trabajo. Necesitan personas que apoyen sus políticas, procesos y proyectos. Si la misma persona sigue siendo ágil y adaptable a largo plazo gracias a su enfoque en el aprendizaje permanente, se convierte en un activo mucho más valioso. El aprendizaje permanente es más importante ahora que nunca porque la experiencia genérica y la flexibilidad no pueden competir con el dominio en serie. Ni siquiera el dominio de una habilidad garantiza el empleo a largo plazo. La vida útil de las habilidades se reduce año tras año. Si se abandona el aprendizaje después de lograr el dominio de una cosa, también se volverá inútil en la fuerza de trabajo.

Estas verdades son válidas tanto para el desarrollo personal como para el profesional. Mientras que el aprendizaje basado en la carrera profesional ayuda a encontrar el próximo trabajo o puesto de trabajo, adoptar la misma mentalidad fuera de las horas de trabajo también proporciona beneficios.

Para contextualizar, piense en el desarrollo personal como el proceso de aprender cualquier cosa que fortalezca su mente, mejore la memoria e infunda mayores niveles de confianza en sí mismo. Esto se traduce no sólo en una mayor felicidad y satisfacción, sino que también fomenta las habilidades blandas que se aprecian en el lugar de trabajo. Por otro lado, el desarrollo profesional consiste en aprender habilidades comercializables y transferibles que aumentan su valor en el lugar de trabajo. La tecnología y los procesos cambian rápidamente hoy en día, y el desinterés por aprender cómo avanzar en su utilidad en su industria se traduce en desinterés por ayudar a su empleador. ¿El resultado? Serás el primero en la fila de los despidos o la reducción de personal. Si te desarrollas personal y profesionalmente lo suficientemente bien, y continúas haciéndolo durante el resto de tu vida, tú (o tu marca) se convierte en el activo en lugar de la única habilidad que tienes que

Cómo convertirse en un estudiante permanente

Comprender los beneficios del desarrollo profesional y personal a lo largo de la vida sirve de poco si no se pueden aplicar métodos eficaces para convertirse en el mejor tipo de estudiante permanente. El proceso implica ajustes de actitud y un tipo de esfuerzo al que quizá no esté acostumbrado.



Sin embargo, frente a los cambios radicales y rápidos que se producen en todas las industrias mundiales, le ofrece la mejor oportunidad de seguir siendo relevante.

1. Desarrollar una mentalidad de crecimiento

Las investigaciones sobre el coeficiente intelectual y la neurociencia demuestran que el crecimiento y la mejora a lo largo de la vida son científicamente viables. Sin embargo, los monólogos internos individuales pueden derivar hacia una mentalidad fija. Las afirmaciones definitivas “no puedo” o “nunca podré” suelen ser profecías autocumplidas.

Una mentalidad de crecimiento, en cambio, acepta los retos, el cambio y la crítica en el camino hacia los objetivos de aprendizaje. Acepta que la adquisición de habilidades requiere esfuerzo, que la mejora es posible y que los obstáculos y el éxito de los demás no son razones para detener tu progreso.

2. Asume la responsabilidad de tu futuro

Demasiados adultos culpan al sistema educativo, a su sector, al gobierno o al azar por el estancamiento y las dificultades de su carrera. En cambio, cuando eres dueño de tus decisiones, acciones y resultados futuros, te das a ti mismo el poder de hacer cambios independientemente de lo que te haya pasado en años pasados o ayer.

Los estudiantes permanentes buscan oportunidades para su beneficio y crecimiento porque entienden que tienen el poder y la responsabilidad de moldear su progreso.

3. Descubre y sigue tu pasión

Si no te apasiona tu posición profesional actual, averigua cuál es tu pasión y luego haz lo necesario para incorporarla a tu vida. El lujo de lanzar tu propio negocio o dejar tu trabajo y convertirte en fotógrafo de viajes, por ejemplo, está fuera del ámbito de la realidad para muchas personas. En lugar de eso, encuentra la pasión donde estás ahora. ¿Qué hace que tu carrera tenga sentido? ¿Qué recompensas recibes tú o los demás que te hacen sentir bien? Tómame tiempo para mirar dentro de ti y encontrar el valor que aportas o puedes aportar en tu trabajo.

Como aprendiz permanente, el desarrollo personal te ayuda a descubrir no sólo tu pasión, sino cómo incorporarla incluso a los trabajos más mundanos. También cultivas nuevas oportunidades al aprender habilidades y técnicas adicionales, allanando el camino de las posibilidades en el futuro. La pasión alimenta el aprendizaje más que nada.

4. Ser el eje central

Conviértase en el eje de la empresa o del sector que mantiene todo unido y hace que las cosas se muevan en la dirección correcta. En lugar de aspirar a ser indispensable, conviértase en alguien valioso. Mediante el aprendizaje y el crecimiento permanentes, puede crear una marca personal que represente la satisfacción de necesidades dinámicas. La adquisición proactiva de habilidades es una parte esencial del ciclo de vida de aprender, hacer, desaprender y aprender más.

5. Supera tus propias expectativas (y las de tu empleador)

La sensación de satisfacción en la carrera la primera vez que se consigue un buen trabajo está bastante anticuada hoy en día. Sin embargo, demasiados profesionales se centran en un objetivo final en el que por fin pueden decir “he llegado”, apoyar los pies en el escritorio y flotar hacia la jubilación. Esta zona de confort da una falsa sensación de seguridad, que hay que superar para convertirse en un aprendiz permanente.



BLENDED TRAINING PROGRAMME FOR HACK-LAB COACHES

La satisfacción es el enemigo del éxito cuando las cosas cambian tan rápidamente en la mayoría de los sectores.

El hecho de buscar un estrés positivo de forma controlada y beneficiosa tomando una clase, siguiendo tutoriales y practicando nuevas habilidades, combate el estrés perjudicial de intentar aferrarse a tu trabajo o encontrar uno nuevo cuando tus habilidades no se ajustan a las expectativas.

Los pasos fuera de su zona de confort pueden incluir la profundización de las habilidades existentes para ayudar en las tareas futuras, la mejora de las habilidades existentes para hacer que las tareas actuales



sean más fáciles o más eficientes, y el crecimiento genuino de las habilidades que puede abrir las puertas a nuevas funciones y responsabilidades.

A medida que los ordenadores, los sistemas de inteligencia artificial, la robótica y otras máquinas se vuelven más inteligentes y capaces, los trabajadores humanos deben hacer lo mismo para seguir siendo relevantes y estar empleados. Como aprendiz permanente, puedes sobresalir en el desarrollo y el crecimiento profesional y personal para hacerte valioso en tu campo elegido. La combinación de las oportunidades educativas actuales y la mentalidad correcta de no complacencia y responsabilidad te da el poder de construir un futuro que se ajuste más a tus pasiones.

Los estudiantes permanentes prosperan en esta nueva economía global, cada vez más flexible y dinámica. Los estudiantes permanentes inventan y se reinventan siempre que encuentran o crean la oportunidad. No se trata de ir de un lado a otro. Se trata de asegurarse de que puede seguir aportando beneficios a su trabajo actual y posicionarse como un activo valioso si tiene que encontrar uno nuevo.

11. APÉNDICE

Aquí tienes unas palabras finales para tu viaje en el coaching de los jóvenes...

- Puedes prepararlo todo tan bien como puedas, prepararlo hasta el último detalle, pero en la práctica las cosas a veces salen de forma diferente a lo que habías planeado... Así que sé flexible. Si puedes hacerlo, podrás satisfacer las necesidades de tus alumnos.
- La mayor parte de tu trabajo consiste en educar. Tenlo en cuenta y dedícale la mayor parte de tu tiempo, sobre todo durante las primeras semanas de clase. Tu asignatura jugará un papel más importante más adelante en el año.
- Habla mucho con los compañeros. Como principiante, puedes aprender de su experiencia, y ellos pueden aprender de ti. Al fin y al cabo, acabas de llegar de la formación, así que tienes conocimientos actualizados y no tienes visión de túnel.
- Encuentra tu propio papel en el aula. ¿Quién quieres ser como entrenador? ¿Cómo lo concilias con tu personalidad?
- Utiliza tu formulario de preparación de lecciones. En otras palabras, prepara tus lecciones.
- Sé tú mismo y ten/utiliza el humor.
- Mantén la calma. No te dejes llevar por la locura.
- Haz lo que te gusta y lo que se te da bien. Encuentra tu fuerza y utilízala.
- Ponte delante de la clase como tú mismo y no intentes hacer demasiado el papel de profesor.
- Ponte en el lugar de la persona que tienes delante. Encuentra una conexión.
- Visualiza la lección que has pensado. Si ya has repasado la lección en tu cabeza, te sentirás completamente seguro en la vida real.
- No asumas demasiadas tareas extra (oficialmente, no es necesario).
- Habla en voz baja, para que tengan que esforzarse por entenderte.
- No dejes que tus estudios interfieran en su educación.
- Invierte mucho en la relación con tus alumnos. Muestra un interés genuino.
- Piensa en tus propios límites y guárdalos.
- No te preocupes demasiado por querer caer bien a todo el mundo, eso no funcionará de todas formas...
- Piensa en lo que te hace sentir cómodo y cómo puedes conseguirlo en tu forma de estar frente a la clase, en la manera de organizar tus clases y en tus tareas como profesor fuera del aula.