



APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS

Dr. César Augusto Atoche Pacherres
Profesor Principal Universidad Nacional de Piura
Facultad de Ciencias Administrativas

¿Por qué algunas personas se sienten descontentas con lo que han logrado en sus vidas?, ¿A qué se debe que algunos avanzan y otros se estancan?, ¿Acaso tiene algo que ver con la forma de aprender, es decir con los aprendizajes de vida que generamos a partir de lo que nos acontece?

Empezamos reconociendo que toda persona tiene un estilo peculiar de aprender y varios autores han desarrollado modelos teóricos para intentar explicar lo que se ha denominado estilos de aprendizaje. Lo cierto es que todo estilo de aprendizaje comprende distintos comportamientos tanto de forma como de fondo.

En cuanto a los comportamientos de forma, particularmente y a lo largo de mis veinticinco años de experiencia docente a nivel superior, desarrollada tanto en la Costa, Sierra como en la Selva del Perú y en Madrid-España bien sea a nivel de pregrado y de postgrado, he tenido alumnos con comportamientos contradictorios aunque brillantes dentro y fuera del aula: unos tomaban muchos apuntes, otros casi ni anotaban, unos estudiaban mucho y otros sólo estudiaban antes de los exámenes; y así incluso ocurría en otras áreas y actividades de entrenamiento empresarial como de proyección social.

En cuanto a los comportamientos de fondo, con el tiempo he verificado que lo anteriormente citado sucede debido por un lado, a las disposiciones naturales de cada alumno, y a experiencias pasadas, es decir así vivieron en el nivel de secundaria. Sin embargo, también he verificado que los alumnos prefieren orientación e información de retorno o feedback en forma rápida, están más a gusto con la resolución de problemas en equipo, les encanta trabajar con enfoque analítico-descriptivo y últimamente se muestran asertivos ante el pensamiento abductivo es decir deductivo-inductivo-creativo. Y por otro lado, he constatado que la motivación y las experiencias generadas por el estilo del facilitador o capacitador o docente influyen en el aprendizaje (positivo), siempre que el nivel de tensión este “bajo control” y sin interferencias o bloqueos (negativo, amenazas) es decir que exista alegría.

Personalmente, he aprendido que la función docente es desarrollar una variedad de estilos de enseñanza-aprendizaje: exposiciones (conferencias informativas), análisis de casos (trabajo en equipo), actividades emprendedoras (organización de eventos), trabajos de investigación-acción (viajes de estudio y visitas a empresas), juegos de negocio. Además, personalmente he cambiado la forma de iniciar un curso o capacitación y suelo decirles "... todos empiezan con veinte de nota y para mantener dicha nota solo tienen que cumplir con lo establecido en el sílabo o en el programa de la capacitación"; y por el contrario veo con mucha pena a docentes que siguen diciendo "... en mi curso suelen aprobar máximo el 50%, así que póngase a estudiar".

Entonces ¿cómo mejorar la generación de aprendizajes significativos?, es decir ¿cómo mejorar el desempeño docente?

Para llamar la atención: en vez de amenazas use campanilla o silbato o cambio de ubicación de las carpetas o desplazarse por el aula, y tenga en cuenta que hasta diez minutos dura la atención continua (luego aparece el aburrimiento o la necesidad de que el cerebro de los alumnos procese la información recibida, entonces es recomendable incluir el humor sin sarcasmo, sin burla, sin "chacota").

El cerebro humano desarrolla el proceso siguiente: Capta información – Procesa información – Descansa (aquí se produce el aprendizaje). Consecuentemente se recomienda: Mini clases rotativas, trabajo individual, reflexión, trabajo en equipo y proyectos en equipo.

Además, el ser humano desarrolla Atención Alta con: Debates, ejercicios, proyectos y actividades donde se fomente la competencia. Y desarrolla Atención Relajada con: Lecturas, escrituras o informes, observaciones, resolución de problemas (casos empresariales). Y se mantiene Atento cuando percibe Novedades tipo: cambio de la posición de las carpetas en el aula, un equipo de alumnos formula preguntas y otro equipo responde, se desarrollan rituales (actos, ceremonias, protocolos, costumbres) tanto al inicio como al final de clases. Vale decir, la atención depende de dos aspectos: la motivación y la química. La motivación es mejor con mensajes positivos (usando campanillas, silbatos, cambios de ubicación de las carpetas) que con amenazas (cállense o tomo prueba). La química es el "sabor del momento" (el timing) y tiene relación con el tiempo, siendo diez minutos el tiempo adecuado pues luego de dicho tiempo empieza el aburrimiento (algunos recursos que puede aplicar el docente: contar un chiste, colocar un vídeo, un caso empresarial).

¿Y la evaluación? Pues es mejor aplicar evaluaciones orientadas al pensamiento alternativo (exposiciones, intervenciones en clase) que a las respuestas correctas aunque dependerá del número de alumnos. La investigación-acción (prueba-error) fomenta mayor aprendizaje ya que genera mayores conexiones sinápticas es decir mayor y mejor conocimiento.

Un aspecto fundamental es que la dirección de la institución educativa ofrezca un ambiente apropiado capaz de generar admiración por sus equipos y material didáctico modernos (laptop, papelotes, plumones, pizarra acrílica, cañón multimedia, cartulinas, fotocopias, acceso a Internet, centro de cómputo para conferencia-chat, aulas grandes para trabajo en equipo) y luego corresponde a cada docente mostrar sus competencias y habilidades.

A continuación, me complace compartir con ustedes una metodología fruto de las experiencias y que a opinión de los participantes genera respeto y confianza:

ESTRUCTURA DE UNA CLASE SIGLO 21

1. En caso de tema de naturaleza teórica: 90 minutos

ORDEN	ACTIVIDAD	DETALLE	TIEMPO
1	Protocolo de inicio	Canción 1 ó Vídeo que incluya pensamientos con música.	5 min
2	Conferencia de información	Docente expone y usa Power Point (incluye humor).	10 min
3	Lectura individual	Cada alumno lee un documento y elabora mapa conceptual.	10 min
4	Trabajo en equipo	Se forman 3 equipos: equipo 1 elabora mapa conceptual, equipo 2 elabora hasta 7 preguntas y equipo 3 elabora probables respuestas.	25 min
5	Exposiciones en equipo	Equipo 1 expone mapa conceptual, equipo 2 formula preguntas (primero 2, luego 2 y finalmente 3), y equipo 3 ofrece respuestas.	25 min
6	Conferencia de información	Docente expone, usa Power Point y presenta resumen (incluye humor).	10 min
7	Protocolo final	Canción 2 ó Vídeo que incluya pensamientos con música.	5 min

2. En caso de tema de naturaleza práctica: 90 minutos

ORDEN	ACTIVIDAD	DETALLE	TIEMPO
1	Protocolo de inicio	Canción 1 ó Vídeo que incluya pensamientos con música.	5 min
2	Conferencia de información	Docente expone y usa Power Point (incluye humor).	10 min
3	Lectura individual	Cada alumno lee un caso empresarial y elabora informe individual de 2 rubros: (1) Definición de la oportunidad de mejora (o problema) y (2) Alternativas de acción (o estrategias).	10 min
4	Trabajo en equipo	Se forman 3 equipos y elaboran informe grupal de 4 rubros: (1) Definición de la oportunidad de mejora (o problema) – (2) Alternativas de acción (o estrategias) – (3) Decisión (alternativa escogida) – (4) Implementación de la decisión (paso a paso).	25 min
5	Exposiciones en equipo	Equipo 1 expone informe grupal de 4 rubros, Equipo 2 expone las diferencias respecto al equipo 1, Equipo 3 expone las diferencias respecto a equipos 1 y 2.	25 min
6	Conferencia de información	Docente expone, usa Power Point y presenta resumen (incluye humor).	10 min
7	Protocolo final	Canción 2 ó Vídeo que incluya pensamientos con música.	5 min

Finalmente, el modelo que propongo para generar aprendizajes significativos toma en cuenta tres factores clave: el ambiente (infraestructura, equipos y material didáctico actualizados) genera admiración, la motivación del docente (competencias y

habilidades que predisponen a querer aprender) genera alegría, y la metodología del docente (la secuencia ordenada de actividades, sistema de evaluación orientado a la creatividad) genera respeto.

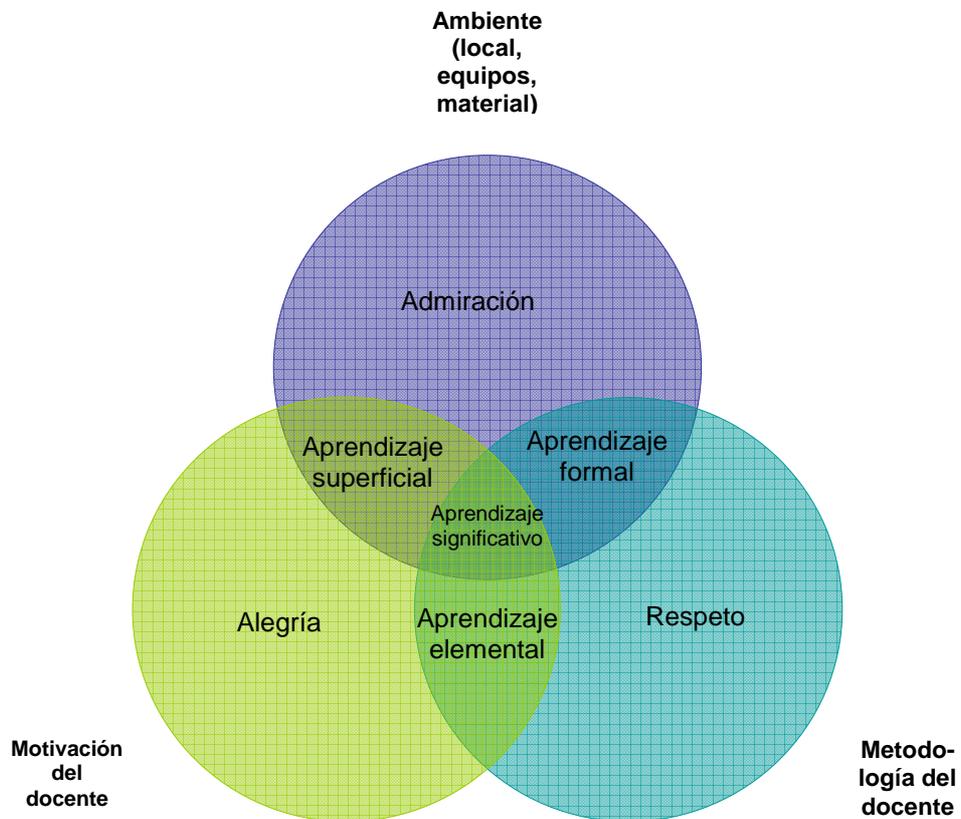


Figura 1.- Generación de aprendizajes significativos