



Ulisse
Soft Skills for Employability

EJERCICIOS PARA MEJORAR *LAS GANAS DE APRENDER*



INTRODUCCIÓN

Se proponen los siguientes ejercicios para mejorar la habilidad blanda "Ganas de Aprender", que, de acuerdo con la definición del proyecto ULISSE, significa: Capacidad de aprender de las experiencias y errores cotidianos; proactividad en la búsqueda de la mejora continua; actualización continua en el campo del conocimiento.

Los ejercicios propuestos son Nubes de palabras, Encuestas en vivo, Cuestionario de autoevaluación y uno llamado Dar un poco, Tomar un poco.

1. Nubes de palabras

Las nubes de palabras son representaciones gráficas de la frecuencia de las palabras que dan mayor protagonismo a las palabras que aparecen con más frecuencia en un texto fuente. Puedes generar nubes de palabras utilizando una herramienta digital gratuita, es decir, mentimeter.

Esta actividad es muy útil cuando quieres saber lo que la audiencia piensa sobre un tema específico. Consiste en pedir a la audiencia que elija una o más palabras como sinónimo del tema definido. Recomendamos utilizar esta herramienta al inicio del taller antes de dar una definición formal del tema a tratar, y ver cómo lo describen los alumnos/participantes, lo que ya saben al respecto. De esta manera se puede generar una discusión analizando el protagonismo de las palabras más elegidas por la audiencia.

La cantidad de tiempo requerida para dedicar a esta actividad es de al menos 5 minutos.

1.1. Pasos del ejercicio

- 1. Configurar una nube de palabras**, antes del taller, la creación de una cuenta gratuita en mentimeter o herramienta similar
- 2. Comparte el enlace y el código** con la audiencia para que puedan unirse al sitio web en sus teléfonos inteligentes
- 3. Explica el tema** y pide escribir una o más palabras asociadas con él
- 4. Comenta los resultados:** la nube representará las palabras más destacadas dadas por la audiencia para que puedas comentar estos resultados.

1.2. Herramientas y recursos

- Teléfono móvil y WIFI

1.3. Sugerencias para los formadores

El profesor debe ser capaz de involucrar a la audiencia al comentar los resultados.

1.4. Referencias

www.mentimeter.com

2. Encuestas

El uso de encuestas en vivo durante un taller es la forma ideal de atraer a audiencias de todos los tamaños. Las encuestas en vivo, preguntas y respuestas y respuestas abiertas le ayudan a escuchar a tu audiencia y permiten a todos contribuir utilizando sus teléfonos inteligentes.

Se recomienda realizar esta actividad durante todo el taller para mantener la atención alta.

2.1. Pasos de la actividad

- 1. Configurar una encuesta**, antes del taller, la creación de una cuenta gratuita en mentimeter o herramienta similar
- 2. Comparte el enlace y el código** con la audiencia para que puedan unirse al sitio web en sus teléfonos inteligentes y dar sus respuestas
- 3. Comentar los resultados:** la aplicación mostrará las respuestas en él y la audiencia puede comentar sobre estos resultados.

2.2. Herramientas y Recursos

- Teléfono móvil y WIFI

2.3. Sugerencias para los formadores

- El profesor debe ser capaz de involucrar a la audiencia al comentar los resultados.

2.4. Referencias

- www.mentimeter.com

3. Cuestionario de autoevaluación basado en "Bring It On Life! Un reto de voluntad de aprender"

El propósito de este ejercicio es ayudar a los participantes a ver si hay un patrón en la forma en que abordan las cosas nuevas y a reflexionar sobre su miedo al fracaso.

El cuestionario consta de 6 preguntas/escenarios de opción múltiple con 4 respuestas posibles.

Para cada pregunta/escenario, cada estudiante debe elegir la respuesta que esté más cerca de lo que ella/él haría en esa situación.

3.1. Herramientas y recursos

Bring It On Life!

Un reto de voluntad de aprender

Todos se sienten nerviosos cuando se enfrentan a nuevos desafíos, ya sea su primer día en el trabajo o su primer beso; aprender nuevas habilidades (como aprender a conducir) o dejar la escuela; o ponerse de pie para dar un discurso frente a un grupo.

Podría ser la primera vez que tienes que tomar un papel de liderazgo, como capitán del equipo de fútbol o líder en un grupo de jóvenes, o tal vez la primera vez que hiciste pizza sin ninguna ayuda para guiarte.

¿Qué actitud tienes cuando te enfrentas a un reto o a una nueva oportunidad? ¿Ves esto como una oportunidad para aprender y salir adelante en la vida, o rehúyes, pensando que hay un riesgo de que fracasases?

A continuación, se presentan algunas preguntas para ayudarlo a ver si hay un patrón en la forma en que aborda cosas nuevas. Elige la respuesta que esté más cerca de lo que harías en esa situación.

Preguntas

P1: *Tus compañeros van a un curso de rafting. Les gustaría que fueras con ellos, pero nunca lo has hecho antes y te sientes nervioso/a por ello. ¿A qué te dedicas?*

a) *Voy y lo pruebo. ¿Qué hay de malo?*

b) *Les digo que iré aunque no lo haya hecho antes, así que me gustaría su ayuda y comprensión.*

c) Voy con mis compañeros, pero invento una excusa sobre por qué no puedo hacer rafting una vez que llego allí.

d) Invento una excusa y no voy para que mis compañeros no puedan ver lo nervioso que estoy.

P2: Se te ha pedido que entrenes a uno de los equipos de fútbol juvenil. Has jugado al fútbol durante años, pero nunca has hecho de entrenador. ¿Qué haces?

a) Decir que sí y sumergirte directamente en el reto; aprenderás sobre la marcha!

b) Dices que lo harás si el entrenador te asesora.

c) Lo pospones, diciendo que estarás listo el año que viene.

d) Dices 'no gracias' porque no crees que tengas las habilidades para hacer el trabajo.

P3: Tu jefe te ha pedido que arranques el papel de la pared antes de que pueda ser enyesada y repintada. Nunca has arrancado el papel de la pared antes. ¿Qué haces?

a) Le dices a tu jefe que no sabes cómo, pero que estás dispuesto a aprender si puede mostrarte cómo hacerlo.

b) Decir que sí, a continuación, vas a ver lo que los demás están haciendo para que pueda copiarlos.

c) Buscas un compañero en el trabajo que sepa cómo hacerlo e intercambias el trabajo con él o ella.

d) Inventas una excusa por la que no puedes hacerlo para que tu jefe no pueda criticarte.

P4: Acabas de empezar a trabajar en un bar. Recibes buenos comentarios sobre tus cafés; el jefe y los clientes parece que te aprueban ¿Qué opinas de esto?

a) Estás feliz del buen comienzo, pero con ganas de hacerlo aún mejor.

b) Estás feliz de que al menos no haya problemas y que todo el mundo le parezca bien.

c) Sospechas que todo el mundo está siendo amable porque eres nuevo/a.

d) Te preguntas cuánto tiempo puede durar esto antes de cometer tu primer error.

P5: Tu chica/chico te dice que podrías haberte esforzado más cuando conociste a sus padres para hablar con ellos en lugar de estar tan callado/a. Tu respondes:

a) Dices que lo entiendes y pides consejo sobre las cosas de las que puedes hablar.

b) Dices que hiciste lo mejor que podías y tratarás de hacer más esfuerzo la próxima vez.

- c) Ignoras el comentario y cambias el tema.
- d) Te enfadas por sus críticas y te niegas a ir la próxima vez.

P6: El jefe te da comentarios de que necesita ser más amable y servicial con los clientes. ¿Qué haces?:

- a) Das las gracias por los comentarios y pides consejos sobre cómo hacerlo mejor.
- b) Ves cómo tus colegas hablan con los clientes y aprendes cómo lo hacen.
- c) Dices que estás siendo amable con la mayoría de los clientes, pero algunos son simplemente molestos y hacen demasiadas preguntas.
- d) Dices que no te parece bien lo que te ha dicho, especialmente teniendo en cuenta que estás vendiendo más producto que nadie en la tienda.

Resultados

Ahora tómate unos momentos para mirar hacia atrás sobre tus respuestas. ¿Notas algún patrón en la forma en que respondiste a estas preguntas?

Si respondiste con la mayoría de As y Bs

Por lo general, muestra una disposición a aprender cuando te enfrentas a desafíos y oportunidades. Sabes que la única manera de desarrollar cualquier habilidad es probar algo nuevo, porque el crecimiento solo ocurre fuera de tu zona de confort.

No tienes miedo de pedir apoyo cuando lo necesitas, y prestas atención a otras personas que ya tienen estas habilidades y a lo que están haciendo para puedas aprender de ellos.

También aceptas todos los comentarios porque sabes que las habilidades tardan en dominarse y todo el mundo tiene que empezar en algún lugar. Entiendes que cometer errores o no hacer las cosas perfectamente bien a la primera es parte del proceso de desarrollar una habilidad. Sabes que es tu voluntad de probar cosas nuevas y de esforzarte, lo que le mostrará a tu jefe tu compromiso con el trabajo.

Si respondiste con C's y D's

Te interesan las oportunidades de aprender y desarrollar; podrías simplemente carecer de la confianza para probar algo nuevo y estar preocupado de que la gente te juzgue si no lo haces bien la primera.

Todas las personas, incluso las personas exitosas, tienen una voz dentro de su cabeza diciéndoles que no pueden o no deben probar algo nuevo en caso de que hagan el

ridículo. Pero estas personas saben que no nacemos con habilidades; tenemos que desarrollarlas.

Todos hemos tenido que aprender a caminar, hablar, cantar, bailar o tocar un instrumento. Esto es lo mismo en el trabajo. Tenemos que desarrollar las habilidades que necesitamos para hacer el trabajo, y el truco es bajar el volumen de esa voz para que no sea tan fuerte.

La próxima vez que la escuches, recuérdate que ya has aprendido miles de habilidades, así que tienes lo que se necesita para hacerlo bien. Y cuando alguien te elija para asumir un nuevo desafío u oportunidad, recuerda que te han elegido por una buena razón. Pase lo que pase, es el coraje y el compromiso que muestras siempre lo que muestra a tu superiores que eres buen/a profesional.

Algunos consejos para recordar cuando estás haciendo algo nuevo:

- Haz preguntas, busca consejos y analiza opiniones
- Lee biografías e historias de personas exitosas para aprender de su experiencia
- No tengas miedo de los fracasos - úsalos como un impulso, incentivo y motivación para aprender más
- Rodéate de personas educadas e inspiradoras que te ayudarán a adquirir nuevos conocimientos
- Evita el orgullo, la arrogancia y el síndrome de lo sé todo para continuar con el autodesarrollo
- Mantén los ojos puestos en la recompensa. Esto te ayudará a motivarte.
- Comienza y sigue avanzando. Eventualmente lo harás. Ten en cuenta los sentimientos que surgen y déjalos ir.
- Controla tus sentimientos,ellos no te controlan. Pide ayuda si es necesario.
- Confía en que podrás obtener ayuda si la necesitas.
- ¡Recuérdate que puedes hacer esto! ¡Sé fuerte! ¡Confía en ti!

3.2. Referencias

“How to show willingness to learn” Karlton Laing <https://cometauckland.org.nz/resources/how-to-show-willingness-to-learn>

Self-evaluation questionnaire based on “Bring It On Life! A willingness to learn challenge” available on <https://cometauckland.org.nz/assets/files/Bring-It-On-Life-a-willingness-to-learn-challenge.pdf>

4. Dar un poco, tomar un poco

El objetivo de este ejercicio es llevar a los participantes a reflexionar individualmente y a enunciar qué competencias o habilidades les gustaría adquirir, pero también reflexionar sobre sus propias competencias y enunciar lo que estarían dispuestos a enseñar a los demás. Al final, podría y debería haber (siempre que sea posible) un intercambio entre los participantes: cuando un participante detecta una necesidad que puede abordar, entonces puede ofrecerse como voluntario para hacerlo.

Al hacer este ejercicio, los participantes tendrán que reflexionar sobre sus propias competencias y explorar mentalmente el punto al que pueden ser capaces de transferirlas a otros. Lo mismo se aplica a las competencias que no tienen, pero les gustaría adquirir; en este caso, tendrán que demostrar cierta disponibilidad para aceptar una transferencia de conocimiento de otra persona.

El tiempo necesario para este ejercicio puede variar ampliamente, dependiendo del nivel de interacción entre los participantes, pero no debe tomar más de 20 minutos.

4.1. Pasos del ejercicio

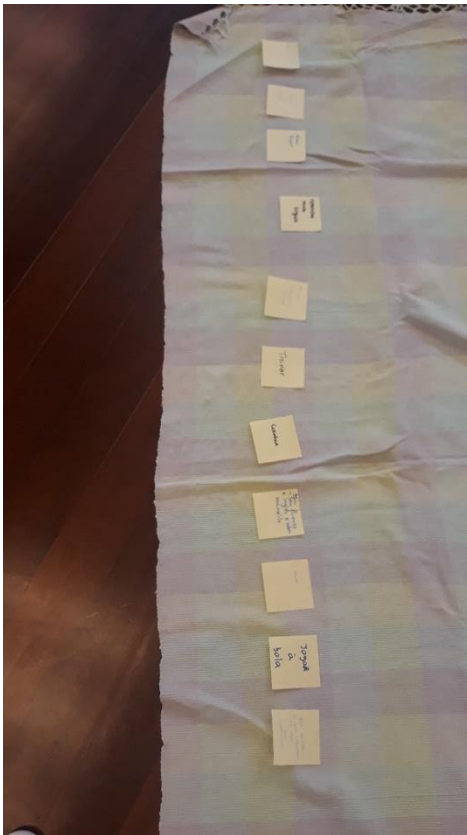
1. Repartir 2 post-its o tarjetas a cada participante, preferiblemente de diferentes colores.
2. Proporcionar a los participantes un poco de tiempo para reflexionar sobre sus propias competencias (1 a 2 minutos). Cada participante debe escribir en un post-it / tarjeta 1 competencia que sienten que pueden transferir a / enseñar a otros. En otro post-it / tarjeta, deben anotar 1 competencia que les falta y les gustaría aprender.
3. Los participantes deben mostrar sus post-its / tarjetas en una superficie (vertical u horizontal): por un lado, deben colocar las competencias que estarían dispuestos a enseñar, y por otro lado deben colocar las competencias que les gustaría aprender.
4. Después de mostrar todas las tarjetas post-its / , los participantes deben analizar las respuestas durante algunos minutos (3 a 4).
5. Cuestionar al grupo de participantes sobre qué competencias podrían o les gustaría enseñar, así como lo contrario, es decir, qué competencia (s) les gustaría aprender.

4.2. Herramientas y recursos

Presencial:

- 2 post-its o tarjetas por participante
- Tablero o papelógrafo donde se pueden mostrar los post-its / tarjetas
- 1 Bolígrafo por participante para escribir en el post-it / tarjeta

Ejemplo: post-its mostrados en papelógrafo



Online:

- El ejercicio se puede llevar a cabo de forma virtual recurriendo a herramientas colaborativas como Mural o ConceptBoard. Los elementos físicos, como post-its / tarjetas y bolígrafos, pueden ser reemplazados por recursos digitales que realizan la misma tarea, como cuadros de texto o cuadros de diálogo.

El ejercicio en línea puede tomar un poco más de tiempo.

4.3. Consejos para los formadores

El Formador/Facilitador debe tener en cuenta que el resultado dependerá de la dinámica del grupo. Diferentes grupos y grupos con un número diferente de participantes pueden comportarse y/o interactuar de maneras muy distintas.

Es posible que durante el análisis de las competencias, los participantes no muestren mucho entusiasmo, por lo que corresponde al Formador/Facilitador fomentar que el grupo señale las competencias que les gustaría adquirir.

El Formador/Facilitador puede tratar de fomentar la interacción entre aquellos que pueden enseñar una competencia y aquellos que desean aprenderla, llevando a ambas partes a acordar un momento para que esa transferencia de conocimiento tenga lugar. El Formador/Facilitador puede pedir que se envíen pruebas de dicho encuentro, pero siempre debe enfatizarse que no están obligados a hacerlo.

El proceso puede concluir con una discusión en grupo para tratar de evaluar una coincidencia entre las expectativas de los participantes y sus conclusiones.

4.4. Referencias

Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 950-967. doi:10.1037/0022-3514.66.5.950

Courtney, S. (1992). *Why adults learn: Towards a theory of participation in adult education*. London, United Kingdom: Routledge.

Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *The American Psychologist*, 41, 1040-1048. doi:10.1037/0003-066X.41.10.1040

Field, J. (2000). *Lifelong learning and the new educational order*. London, United Kingdom: Trentham Books.

Gorges, J., & Kandler, C. (2012). Adults' learning motivation: Expectancy of success, value, and the role of affective memories. *Learning and Individual Differences*, 22, 610-617. doi:10.1016/j.lindif.2011.09.016

Gorges, J., Kandler, C., & Bohner, G. (2012). Internationalization at home: Using learning motivation to predict students' attitudes toward teaching in a foreign language. *International Journal of Educational Research*, 53, 107-116. doi:10.1016/j.ijer.2012.03.001

Jochems, W. (1991). Effects of learning and teaching in a foreign language. *European Journal of Engineering Education*, 16, 309-316. doi:10.1080/03043799108939537

Jopt, U. (1978). Fragebogen zur Erfassung des Selbstkonzepts eigener Fähigkeiten für Mathematik [Self-concept of mathematical abilities questionnaire]. Bochum, Germany: Kamp.

Knapper, C., & Cropley, A. (2000). *Lifelong learning in higher education* (3rd ed.). London, United Kingdom: Routledge.

Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2005). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development*. Amsterdam, The Netherlands: Elsevier.

Krapp, A. (1999). Interest, motivation and learning: An educational-psychological perspective. *European Journal of Psychology of Education*, 14, 23-40. doi:10.1007/BF03173109.

Krapp, A. (2000b). Individuelle Interessen als Bedingung lebenslangen Lernens [Individual interest as a prerequisite for lifelong learning]. In F. Achtenhagen & W. Lempert (Eds.), *Lebenslanges Lernen im*

Beruf: Seine Grundlegung im Lebens- und Jugendalter: Psychologische Theorie, Empirie und Therapie [Lifelong learning with regard to one's profession: Its foundation in adolescence] (Vol. 3, pp. 54-75). Opladen, Germany: Leske + Budrich.

Krapp, A. (2005). Basic needs and the development of interest and intrinsic motivational orientations. *Learning and Instruction*, 15, 381-395. doi:10.1016/j.learninstruc.2005.07.007

OECD [Organisation for Economic Co-Operation and Development]. (2005). Promoting adult learning: Education and training policy. Retrieved from http://www.oecd-ilibrary.org/education/promoting-adult-learning_9789264010932-en

Renninger, K. A., Hidi, S., & Krapp, A. (Eds.). (1992). *The role of interest in learning and development*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Schaeper, H. (2008). Lernen von anderen Ländern? Internationale Perspektiven zur Teilnahme an Hochschulweiterbildung [Learning from other countries? International perspectives on participation in higher further education]. REPORT. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 1, 19-29. <http://d-nb.info/1014037425/34#page=19>

Schwinger, M., & Stiensmeier-Pelster, J. (2010). Zusammenhänge zwischen Self-Handicapping, Lernverhalten und Leistung der Schule [The Relationship between self-handicapping, learning behavior and achievement in school]. *Unterrichtswissenschaft*, 38, 266-283. <http://www.juventa.de/#>

Steinmayr, R., & Spinath, B. (2009). The importance of motivation as a predictor of school achievement. *Learning and Individual Differences*, 19, 80-90. doi:10.1016/j.lindif.2008.05.004