



Gerencia de su propio aprendizaje

Por James R. Davis y Adelaide B. Davis

RESUMEN EJECUTIVO

El aprendizaje continuo, perpetuo y auto-dirigido es vital para el éxito en el mercado de trabajo de la era de la información.

Aunque la mayoría de las personas entiende que tienen mucho por aprender, pocos logran traducir esa necesidad en acciones concretas.

James R. Davis y Adelaide B. Davis revelan pasos prácticos que puede tomar para aprender nuevas habilidades, a pensar, a resolver problemas y a tomar decisiones. Igualmente, enseñan cómo mejorar los resultados al aprender de distintas formas, incluyendo de presentaciones, de la experiencia y de realidad virtual.

El libro también le enseñará a analizar sus fortalezas y debilidades, así como sus hábitos y experiencias de aprendizaje pasadas, para diseñar un plan de acción que incluya aprendizaje futuro, nuevas oportunidades de adiestramiento y el aprovechamiento de recursos como bibliotecas o Internet.

Preparación para el aprendizaje

Al culminar sus estudios académicos y escolares, una persona posee cada vez menos tiempo para seguir aprendiendo. Muchos piensan que una vez que han llegado a esta etapa de sus vidas, ha culminado su proceso de aprendizaje. Esto no es cierto en lo absoluto, todo lo contrario.

Cuando una persona llega a su madurez, es cuando más debe seguir aprendiendo, ya que de su nuevo aprendizaje dependerá su futuro desarrollo profesional y personal. Para ello, es indispensable trazarse un plan de aprendizaje.

En estos tiempos de cambios repentinos, todos tenemos que estar en un constante aprendizaje; la clave para ser un buen aprendiz, es aprender más sobre el aprendizaje mismo, para poder sacarle provecho a lo que aprende.

Es necesario ser hábil en el proceso de aprendizaje porque hoy en día lo que cuenta no son las credenciales ni trayectoria, sino el desempeño de alta calidad, para lo cual necesita mejorar continuamente, y en consecuencia necesita aprender.

Para llegar a ser un aprendiz efectivo, necesita:

- Planificar el aprendizaje no espere que se le presenten oportunidades para aprender. Analice lo que necesita aprender y busque experiencias que cumplen con sus necesidades.
- Organizar su participación en el aprendizaje usted aprenderá más cuando comprenda cómo ocurre el proceso de aprendizaje; así podrá decidir cómo puede participar en el mismo, de una manera más eficaz.
- Motívese para el aprendizaje trate de comprender qué es lo que le inspira y llama la atención.
- Controle su aprendizaje busque retroalimentación de otros acerca de cuán bueno ha sido su aprendizaje. Busque y analice otras fuentes que le puedan dar información adicional, de manera que usted pueda aprender más.

El plan de aprendizaje

Para comenzar el proceso de aprendizaje, es recomendable crear un plan para el mismo. En primer lugar, analice con toda su honestidad todo lo que ya ha aprendido.

Evalúe su educación formal:

- ¿Cuáles son sus destrezas, es decir, sus habilidades principales o las bases del conocimiento para el aprendizaje? Por ejemplo, las habilidades para la lectura, escritura, conversación, comunicación, para los idiomas y el desempeño en general
- ¿En qué áreas se siente usted más familiarizado y en cuáles conoce lo básico y las diferentes maneras de pensar?
- ¿En qué se especializa? ¿En cuál área, académica, relacionada a su empleo o profesión, tiene más experiencia?

Es recomendable crear un esquema para determinar todo lo aprendido anteriormente en cada nivel de su conocimiento.

Descubra en dónde se encuentran las brechas de todo lo que ha aprendido previamente y averigüe qué más desea saber y lograr. Identifique las brechas en su educación. Haga este análisis lo más detallado posible.

Como el aprendizaje es para mejorar su desempeño laboral, también deberá analizar su trabajo: examine lo que necesita saber para hacer bien su trabajo o para hacerlo aún mejor.

Discuta con otros sobre su desempeño laboral para obtener sugerencias sobre cómo hacerlo de una manera más eficiente. De esta forma, podrá cumplir mejor con su trabajo y ser más valioso para la empresa.

Considere transformar su trabajo en algo diferente y mejor. Imagine como será su trabajo en el futuro, para descubrir las destrezas que tendría que adquirir.

Una vez analizado su aprendizaje actual, compárelo con lo que desea aprender, para poder identificar las brechas que debe rellenar. Luego determine qué tipo de aprendizaje, formal o informal se requiere para rellenar estas deficiencias.

Incluya el aprendizaje de temas relacionados, más allá de su campo de experticia. Esto le permitirá comunicarse mejor con sus colegas, subordinados y superiores. Además, brindará una perspectiva más amplia de su propio campo y de diversos métodos para ser más eficiente.

Conózcase a si mismo

Una vez que tenga una idea clara de qué es lo que quiere aprender, podrá pensar claramente en cómo lo desea aprender. Cuando usted realmente se conoce a sí mismo como aprendiz, podrá juzgar cuáles son sus propias necesidades y posibilidades de manera más precisa. Esto le permitirá combinar sus destrezas con lo que desea aprender y cómo lo quiere aprender de manera más eficaz.

Tome en cuenta su edad, inteligencia, aptitud, logros y el estado actual de su aprendizaje y motivación. Asimismo, conozca su estilo de aprendizaje, considerando también el tipo de su personalidad y sus preferencias referente a las modalidades sensoriales para el aprendizaje (auditiva, visual o táctil y kinestético). Esto le ayudará a escoger y formar mejor las experiencias de aprendizaje adecuadas para usted.

Con toda esta información usted podrá elegir situaciones de aprendizaje que serán las más apropiadas, descubrir cuáles son sus destrezas y limitaciones, darse cuenta del esfuerzo que tendrá que hacer y determinar cuánto tiempo necesitará invertir en el aprendizaje.

El aprendizaje es impulsado no sólo por la necesidad, sino también por la pasión. Lo que aprenda por necesidad le ayudará a sobrevivir – lo que aprenda por pasión le hará progresar.

Los siete métodos del aprendizaje

Cuando gerencie su propio aprendizaje, le será de gran ayuda conocer los siete métodos de aprendizaje. Las teorías de aprendizaje bien establecidas sustentan a estos métodos que han sido investigadas extensivamente.

Escoja a uno de estos métodos tomando en cuenta su manera de aprender y lo que desea saber. Emplee el mejor para obtener los resultados deseados.

Aprendizaje conductual Adquiriendo nuevas destrezas

Use el aprendizaje conductual para adquirir nuevas habilidades, mentales, cognitivas o físicas (los psicólogos las llaman las destrezas psicomotoras).

Basándose en las ideas de Thorndike, Skinner fue el primero en desarrollar el concepto del aprendizaje conductual en los años cincuenta. El creó una de las primeras teorías sobre el aprendizaje, que dice que la conducta es afectada por consecuencias tales como la recompensa o el castigo. Se basa entonces en establecer metas u objetivos para luego alcanzarlos mediante una serie de pequeños pasos, referidos como tareas.

Este proceso se denomina análisis de tareas. Comience a formar una base para el aprendizaje presentando, por ejemplo, una prueba inicial física o escrita, mediante la cual determina la condición actual de sus destrezas.

Luego analice las tareas implicadas y trabaje en el aprendizaje paso a paso. Mientras continua, pida la retroalimentación de otros acerca de su desempeño y refuerce sus esfuerzos mediante recompensas por el buen desempeño. El castigo podría servir como refuerzo negativo, pero generalmente la prevención del castigo y de las consecuencias negativas solamente evitan una conducta no deseada. Concéntrese en las recompensas positivas.

La idea de este tipo de aprendizaje es practicar nuevas habilidades o destrezas bajo la supervisión de alguien que conozca el tema.

Hoy en día, se puede usar este método para el aprendizaje a través de computadoras, Instrucción asistida por computadoras (CAI; Computer-Assisted Instruction). Éstas facilitan un refuerzo que funciona a través de respuestas programadas en el software de la computadora.

Aprendizaje cognitivo Aprendiendo mediante presentaciones

El aprendizaje cognitivo se refiere al aprendizaje de nuevas ideas y funciones mediante presentaciones e información encontrada. La teoría del aprendizaje cognitivo dice que uno aprende siempre y cuando una información tenga un gran efecto sobre cualquiera de los cinco sentidos.

Dependiendo de lo que uno quiere aprender, unos filtros internos le permiten retener o seleccionar la información. Dicha información retenida se analiza y codifica; luego permanece en la memoria a corto plazo por unos pocos segundos y desaparece si no se la almacena (es decir, aprende) en la memoria a largo plazo.

Usted tiene que prestar mucha atención y concentrarse mucho en el aprendizaje cognitivo; como no se puede prestarle atención a todo, es importante que uno determine qué es lo más importante (por ejemplo, distinguir los puntos claves en una presentación).

No sobrecargue su sistema de aprendizaje; usted solo puede concentrarse en una sola cosa a la vez. Trate de restablecer periódicamente su concentración y evitar distracciones para poder seguir absorbiendo información.

Es normal interpretar la información que se está aprendiendo; usted podrá aprender mejor cuando busca ejemplos, contextos y significados generales. El buscar conexiones hacia lo ya aprendido le ayudará a recordar mejor.

Aprendizaje de exploración Aprendiendo a pensar

El aprendizaje de exploración requiere del pensamiento y la formulación de preguntas analíticas; también incluye la evaluación de la información, su crítica, su transformación y su utilización para llegar a conclusiones.

La práctica de aprender mediante la formulación de preguntas y respuestas, tiene una larga historia que se remonta a los tiempos de Platón y Aristóteles.

Las tres maneras de pensar en el aprendizaje investigativo son:

- 1.- El pensamiento crítico: uno juzga la autenticidad, valor y la veracidad; luego se buscan razones y justificaciones. Requiere del correcto planteamiento de una pregunta, de la búsqueda de premisas y suposiciones, y de evitar la formulación de conclusiones incorrectas.
- 2.- El pensamiento creativo: se buscan ideas originales.
- 3.- El pensamiento dialéctico: en el razonamiento dialéctico se analizan diferentes puntos de vista y marcos de referencia al examinar las dos posiciones de un argumento.

Modelos mentales Solución de problemas y toma de decisiones

Los modelos mentales son de gran ayuda para encontrar y definir un problema, hallar ideas para soluciones, evaluar y escoger entre varias posibles soluciones.

Los modelos mentales pueden ayudar a solucionar un problema y tomar una decisión, ya que ayudan a simplificar algo complejo. Usando estos modelos puede seguir con los pasos necesarios para solucionar un problema, medir alternativas y predecir las posibles consecuencias de cada opción.

Comience con una meta en el modelo básico para la resolución de un problema y tome en cuenta toda la información inicial que tenga. Analice la brecha que existe entre la meta y el problema actual. Luego explore las diferentes soluciones y los obstáculos para llegar a cada una de estas soluciones.

Para este proceso existen los siguientes modelos mentales:

- 1.- Búsqueda al azar.
- 2.- Método de ensayo y error.
- 3.- Análisis de medios para alcanzar un fin.
- 4.- Método en retroceso partiendo desde la meta.
- 5.- Simplificación.

6.- Uso de datos, gráficos y diagramas.

Para la toma de una decisión tendrá que considerar los valores, identificar las posibles consecuencias, medir cuál de ellas conviene más, predecir la probabilidad de cada una, formar criterios para la selección y finalmente hacer la selección.

Aprendizaje de colaboración Aprendiendo en un grupo

En el aprendizaje colaborativo uno intercambia opiniones y cambia sus actitudes y creencias; comprende emociones y formas de empatía; trabaja en grupo y desarrolla habilidades de conversación y lectura interpersonal.

El aprendizaje en grupo es efectivo para generar ideas, comprender la comunicación y las relaciones humanas, cambiar las actitudes y practicar el trabajo en equipo. Son fundamentales para diversos tipos de aprendizaje colaborativos.

La comunicación en grupo suele llevarse a cabo en dos niveles simultáneamente:

- 1.- A nivel de tarea: los participantes se comunican para determinar el trabajo que necesitan hacer.
- 2.- A nivel de procesos: los participantes responden a las necesidades sociales del grupo.

Usted puede desempeñar varios papeles en un grupo, tal como el papel de buscar y suministrar información (orientado a la tarea), o el papel de animado o armonizador (orientado hacia el proceso).

En el aprendizaje en grupo se comparte y presta atención, mientras que uno trabaja con los demás para adquirir información o para llevar a cabo las tareas.

Realidad virtual Aprendiendo mediante simulaciones de práctica

Cuando desea mejorar su desempeño mediante la práctica de actividades profesionales en un ambiente seguro y simulado, atienda a las sesiones prácticas de realidad virtual.

Esto conviene más aún en situaciones arriesgadas, como por ejemplo en una cabina de piloto de alta tecnología simulada para entrenar a los pilotos o usar muñecos de plástico para instruir en resucitación cardio-pulmonar (CPR).

Pero aún cuando no existen peligros, usted puede incrementar sus capacidades al practicar con una simulación realista conducida en un ambiente seguro. Esto puede incluir el uso de ejercicios en donde se intercambien diferentes papeles antes de llevar a cabo una presentación crítica o actuaciones de posibles interacciones entre un cliente insatisfecho y un vendedor.

Aprendizaje holístico Aprendiendo mediante la experiencia

Cuando aprende de la experiencia, usted debe reflexionar sobre algo ya ocurrido y buscarle algún sentido. Luego, podrá

asimilar las nuevas experiencias colocándolas en un sistema de sentidos previamente establecidos (asimilación), cambiar su interpretación mediante los nuevos sentidos (adaptación), o ajustar dos o más juegos de interpretaciones al mismo tiempo (diferenciación e integración).

Así como sucede con los otros modelos de aprendizaje, esto le ayudará a comprender, retener y usar los conocimientos que usted ya ha adquirido como el gerente de su propio aprendizaje.

Este Resumen ha sido parcialmente patrocinado por:



Directorio y Buscador de Negocios
en Hispanoamérica



Lo mejor de las revistas de negocios



Estadísticas e Investigación de Mercado Digital en
Latinoamérica

¿Le gustó el Resumen? Compre el libro en: <http://www.resumido.com/es/libro.php?cod=234>