

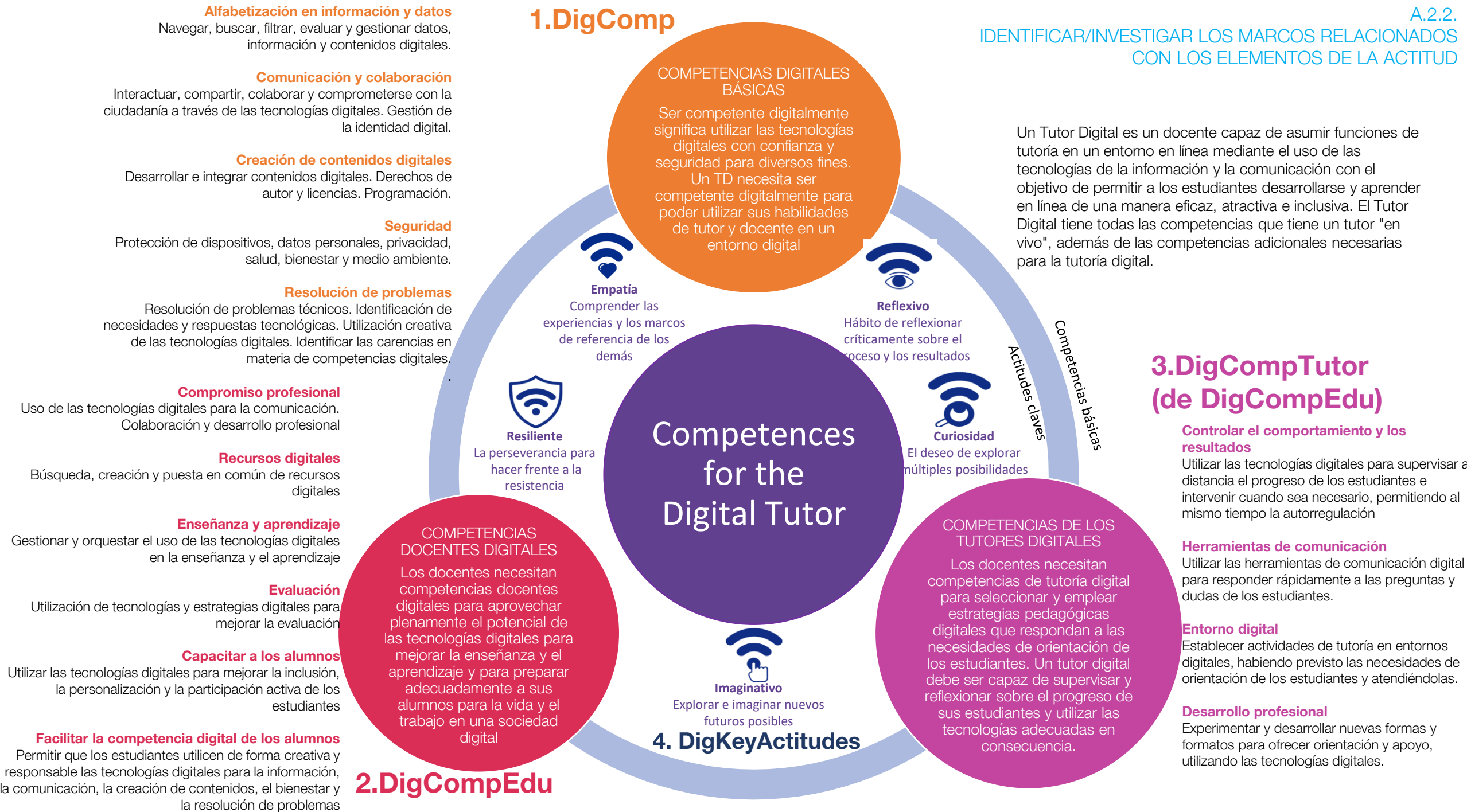
GUÍA DE ACTIVIDAD A.2.2. IDENTIFICAR/INVESTIGAR LOS MARCOS RELACIONADOS CON LOS ELEMENTOS DE LAS ACTITUDES (4. DigKeyAttitudes)

1.CONTEXTO DE LA ACTIVIDAD

- 1.1. EL MAPA DE COMPETENCIAS DE TD
- 1.2. DESPLIEGUE DEL MAPA
- 1.3. PUNTOS DE DESARROLLO DE LA PROPUESTA

2. IDENTIFICAR/INVESTIGAR MARCOS RELACIONADOS CON LOS ELEMENTOS DE LAS ACTITUDES (BLOQUE 4. DIGKEYACTITUDES)

- 2.1. DIGKEYACTITUDES (MAPA DE COMPETENCIAS TD)
- 2.2. PLANTILLA DE ESTRUCTURA DE DIGKEYACTITUDES: EJEMPLO DE
EMPATÍA





5. DigcompOrg/ SELFIE

El marco DigCompOrg tiene siete elementos clave y 15 subelementos que son comunes a todos los sectores educativos. También hay margen para añadir elementos y subelementos específicos del sector.










Para cada uno de los elementos y subelementos de DigCompOrg se han desarrollado una serie de descriptores (74 en total). En forma de diagrama, los elementos, subelementos y descriptores de DigCompOrg se presentan como los segmentos de un círculo, haciendo hincapié en su interrelación e interdependencia.

Podemos valorar si es importante disponer de indicadores del contexto/entorno del docente a evaluar y formar con nuestras herramientas.

Si es así, el marco de la DIGCOMPORG puede interesarnos para diseñar algunos indicadores relacionados

1. PRÁCTICAS DE LIDERAZGO Y GOBERNANZA	2. PRÁCTICAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	3. DESARROLLO PROFESIONAL	4. PRÁCTICAS DE EVALUACIÓN	5. CONTENIDO Y PLANES DE ESTUDIO	6. COLABORACIÓN Y RED DE CONTACTOS	7. INFRAESTRUCTURA
1.1 PARTE DE LA VISIÓN Y ESTRATEGIA DE LA MISIÓN 1.2 APOYADO POR UN PLAN DE EJECUCIÓN 1.3 MODELO DE GESTIÓN Y GOBERNANZA	2.1. COMPETENCIA DIGITAL DEL PERSONAL Y DE LOS ESTUDIANTES 2.2. REPENSAR LAS FUNCIONES Y LOS ENFOQUES PEDAGÓGICOS		4.1 FORMATOS DE EVALUACIÓN QUE SE ADAPTAN A LA REALIDAD 4.2 RECONOCIMIENTO DEL APRENDIZAJE INFORMAL Y NO FORMAL 4.3 DISEÑO DEL APRENDIZAJE BASADO EN EL ANÁLISIS	5.1 SE PROMUEVEN EL COTENIDO DIGITAL Y EL OER. 5.2 SE REDISEÑAN Y REINTERPRETAN LOS PLANES DE ESTUDIO	6.1 SE PROMUEVE LA CREACIÓN DE REDES Y EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN 6.2 ENFOQUE ESTRATÉGICO DE LA COMUNICACIÓN 6.3 SE DESARROLLAN ASOCIACIONES	7.1 ESPACIOS FÍSICOS & VIRTUALES DE APRENDIZAJE 7.2 INFRAESTRUCTURA DIGITAL

1.2. PUNTOS DE DESARROLLO DE LA
PROPUESTA

		1. Número de áreas	2. Número de competencias/elementos	3. Indicadores y sistema de evaluación	4. Existencia de una herramienta de evaluación	5. Importante para el proyecto
4. DigKey Actitudes						
2	IDENTIFICAR/INVESTIGAR LOS MARCOS RELACIONADOS CON LOS ELEMENTOS DE LAS ACTITUDES IDENTIFICADAS EN LOS ENTORNOS DIGITALES	5	0 *descriptores no desarrollados	0	0	↑
3. DigComp Tutor						
1	ANÁLISIS COMPARATIVO DE MARCOS PARA EVITAR DUPLICIDADES PARA ADAPTAR/COMPLEMENTAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN	4	0* Necesita un análisis comparativo con DigCompEdu *Discriptores no desarrollados	0	0	↑
2. DigCompEdu						
		6	22  *	1  *	1  *	↑
1. DigComp 2.1						
		6	21  *	1  *	1  *	↓
DigCompOrg/SELFIE						
3	SIMPLIFICACIÓN DE LOS INDICADORES DE SELFIE PARA INTEGRARLOS EN NUESTRO SISTEMA DE EVALUACIÓN Y DISPONER DE INDICADORES GENERALES DEL CONTEXTO DE LOS DOCENTES QUE PARTICIPAN EN EL TD	7	15  *	1  *	1  *	↔ * PUEDE SER ÚTIL DISPONER DE INDICADORES GENERALES DEL CONTEXTO DEL PROFESORADO EN NUESTRO MODELO DE EVALUACIÓN PARA ORIENTAR LA FORMACIÓN.

* ESTÁ POR DEBAJO DEL NIVEL MÍNIMO DE COMPETENCIAS DETERMINADO PARA LOS DOCENTES QUE PARTICIPAN EN LA FORMACIÓN (MÍNIMO B1 EN DIGCOMPEDU).



* PUEDE SER ÚTIL DISPONER DE INDICADORES GENERALES DEL CONTEXTO DEL PROFESORADO EN NUESTRO MODELO DE EVALUACIÓN PARA ORIENTAR LA FORMACIÓN.

2.1. DIGKEYACTITUDES (MAPA DE COMPETENCIAS TD)

Un tutor digital es un docente **capaz de asumir funciones de tutoría en un entorno en línea mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación con el objetivo de que los estudiantes se desarrollen y aprendan en línea de forma eficaz, atractiva e inclusiva.** El Tutor Digital tiene todas las competencias que tiene un tutor "en vivo", además de las competencias adicionales necesarias para la tutoría digital.

DigKeyActitudes (Mapa de Competencias TD)

Habilidades sociales que permiten a los tutores digitales desenvolverse en su entorno, trabajar bien con los demás, tener un buen rendimiento y, complementadas con las habilidades sociales, alcanzar sus objetivos. Facilitar la transformación digital y el aprendizaje social

1.EMPÁTICO	2.REFLEXIVO	3.CURIOSO	4.IMAGINATIVA	5.RESILIENTE
Comprender las experiencias y los marcos de referencia de los demás	Hábito de reflexión crítica sobre el proceso y los resultados	El deseo de explorar múltiples posibilidades	Explorar e imaginar nuevos futuros posibles	La perseverancia para hacer frente a la resistencia y la flexibilidad



Habilidad general

Comportamiento general esperado en el Tutor Digital

1. EMPATÍA	2.REFLEXIÓN	3.CURIOSIDAD	4.IMAGINACIÓN	5.RESILIENCIA
Ser capaz de comprender las experiencias y los marcos de referencia de los demás	Ser capaz de reflexionar críticamente sobre el proceso y los resultados	Ser capaz de querer explorar múltiples posibilidades	Ser capaz de explorar y prever nuevos futuros posibles	Ser capaz de perseverar en la fase de cambio con resiliencia y flexibilidad



Digkey
Plantilla de
Estructura de
Actitudes

Habilidad General

2.1. DIGKEY Plantilla de Estructura de Actividades: Ejemplos de la empatía

Nos ayudará a identificar los elementos finales a evaluar redactados como comportamientos del rol de Tutor Digital



1. Empatía

1 MARCOS TÉCNICOS/TEÓRICOS PROPUESTOS

2 COMPONENTES GENERALES CLAVE: CONOCIMIENTOS, ACTITUDES, HABILIDADES, VALORES ETC.

3 POSIBLES FACTORES/VARIABLES CLAVE EN LOS ENTORNOS DE TUTORÍA EN LÍNEA RELACIONADOS CON LA HABILIDAD DEL TUTOR DIGITAL EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Ser capaz de comprender las experiencias y los marcos de referencia de los demás

La empatía es un elemento de la **Inteligencia Emocional**, que es un compendio de rasgos de personalidad estables, competencias socio-emocionales, aspectos motivacionales y diversas habilidades cognitivas (BARON, 2000; BOYATZIS, GOLEMAN & RHEE, 2000; GOLEMAN, 1995).

EMPATÍA: CONCIENCIA DE LOS SENTIMIENTOS, NECESIDADES Y PREOCUPACIONES DE LOS DEMÁS

1. COMPRENDER A LOS DEMÁS: TENER LA CAPACIDAD DE COMPRENDER LOS SENTIMIENTOS Y PUNTOS DE VISTA DE OTRAS PERSONAS E INTERESARSE POR SUS PREOCUPACIONES.

2. ORIENTACIÓN AL SERVICIO: ANTICIPAR, RECONOCER Y SATISFACER LAS NECESIDADES DE LOS DEMÁS (ALUMNOS, CLIENTES, COMPAÑEROS DE TRABAJO...).

3. ACEPTAR LA DIVERSIDAD: APROVECHAR LAS OPORTUNIDADES QUE OFRECEN LOS DISTINTOS TIPOS DE PERSONAS.

4. CONCIENCIA POLÍTICA (DE GRUPO): CAPACIDAD DE SER CONSCIENTE DE LAS CORRIENTES EMOCIONALES Y LAS RELACIONES DE PODER SUBYACENTES EN UN GRUPO.

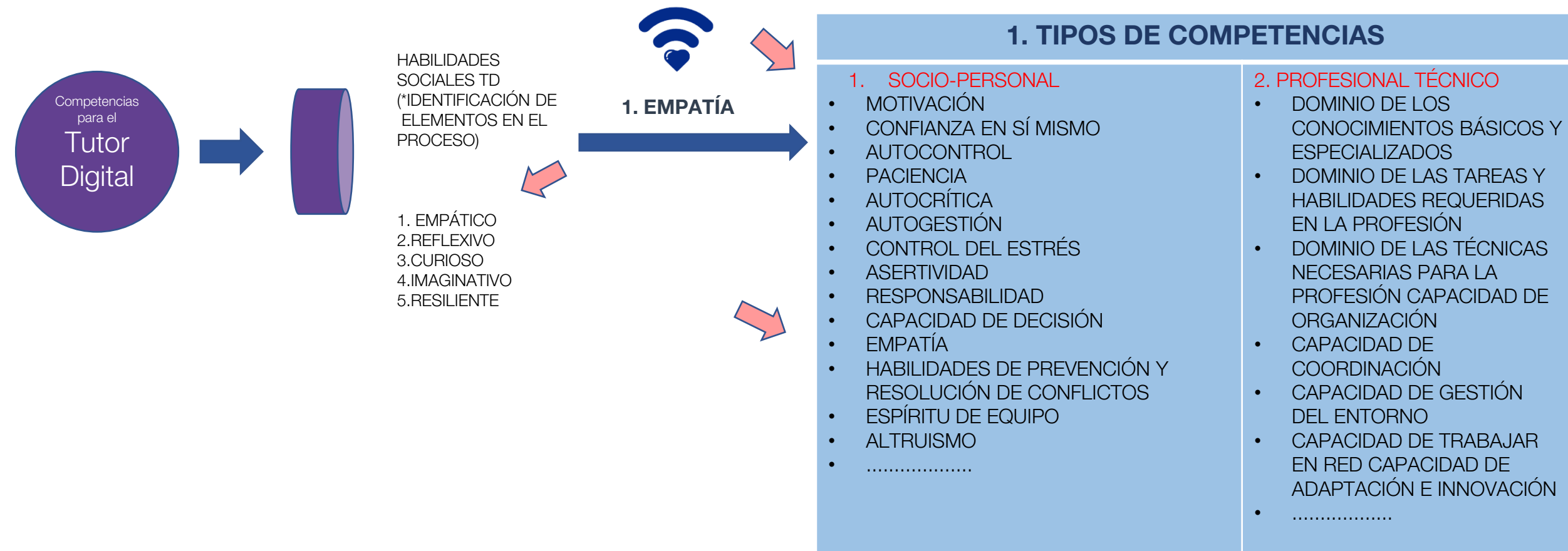
CARACTERÍSTICAS DE LA COMUNICACIÓN MEDIADA POR MEDIOS ELECTRÓNICOS:

- MENOS SEÑALES VISUALES (ESPECIALMENTE LAS ESCRITAS)
- PERCEPCIÓN DE ANONIMATO
- DISTANCIA FÍSICA. MAYOR EXPERIENCIA DE EMOCIONES NEGATIVAS Y TAMBIÉN MENOR CONCIENCIA DE SUS EFECTOS.
- SINCRONIZACIÓN/SINCRONIZACIÓN.
- GESTIÓN DEL TIEMPO
- COMPORTAMIENTO IMPERSONAL, DESINHIBIDO, INCLUSO HOSTIL.
- AFECTA A LA CONEXIÓN PERSONAL, MALENTENDIDOS, DESCONFIANZA.

PARADIGMA DEL CONSTRUCTIVISMO SOCIAL (VYGOTSKY): EL APRENDIZAJE A TRAVÉS DE LA INTERACCIÓN SOCIAL Y EN RED.

MÁS INFORMACIÓN SOBRE CADA SECCIÓN EN LAS SIGUIENTES PÁGINAS

1.MARCOS TÉCNICOS/TEÓRICOS PROPUESTOS



2.2. DIGKEY Plantilla de Estructura de Actividades: Ejemplos de la empatía

La **empatía** es un elemento de la **Inteligencia Emocional**, que es un compendio de rasgos de personalidad estables, competencias socio-emocionales, aspectos motivacionales y diversas habilidades cognitivas (BA-RON, 2000; BOYATZIS, GOLEMAN & RHEE, 2000; GOLEMAN, 1995).

COMPETENCIAS ASOCIADAS AL MODELO DE GOLEMAN DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

1. COMPETENCIAS PERSONALES: ESTAS COMPETENCIAS DETERMINAN LA FORMA EN QUE INTERACTUAR CON NOSOTROS MISMOS

1.1. AUTOCONCIENCIA - CONCIENCIA DE LOS PROPIOS ESTADOS INTERNOS, RECURSOS E INTUICIONES	1.2. AUTORREGULACIÓN: CONTROL DE NUESTROS ESTADOS INTERNOS, IMPULSOS Y RECURSOS	1.3. MOTIVACIÓN: LAS TENDENCIAS EMOCIONALES QUE GUÍAN LA CONSECUCCIÓN DE NUESTROS OBJETIVOS
1.1.1. AUTOCONCIENCIA: CONOCIMIENTO DE LOS PROPIOS ESTADOS INTERNOS, RECURSOS E INTUICIONES	1.2.1. AUTOCONTROL: CAPACIDAD DE GESTIONAR ADECUADAMENTE LAS EMOCIONES Y LOS IMPULSOS CONFLICTIVOS	1.3.1. MOTIVACIÓN DE LOGRO: ESFORZARSE POR MEJORAR O ALCANZAR UN DETERMINADO CRITERIO DE EXCELENCIA.
1.1.2. AUTOCONCIENCIA EMOCIONAL: RECONOCER LAS PROPIAS EMOCIONES Y SUS EFECTOS	1.2.3. FIABILIDAD: FIDELIDAD AL CRITERIO DE SINCERIDAD E INTEGRIDAD.	1.3.2. COMPROMISO: APOYAR LOS OBJETIVOS DE UN GRUPO
1.1.3. UNA AUTOEVALUACIÓN ADECUADA: CONOCER LOS PROPIOS PUNTOS FUERTES Y DÉBILES	1.2.4. INTEGRIDAD: ASUMIR LA RESPONSABILIDAD DE LOS PROPIOS ACTOS	1.3.3. INICIATIVA: PRONTITUD PARA ACTUAR CUANDO SE PRESENTA LA OPORTUNIDAD
1.1.4. AUTOCONFIANZA: LA SEGURIDAD EN LA VALORACIÓN QUE HACEMOS DE NOSOTROS MISMOS Y DE NUESTRAS CAPACIDADES	1.2.5. ADAPTABILIDAD: FLEXIBILIDAD PARA AFRONTAR LOS CAMBIOS	1.3.4. OPTIMISMO: PERSISTENCIA EN LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS A PESAR DE LOS OBSTÁCULOS Y CONTRATIEMPOS.

2

COMPONENTES GENERALES CLAVE: CONOCIMIENTOS, ACTITUDES, HABILIDADES, VALORES, ETC.

2. HABILIDADES SOCIALES: ESTAS HABILIDADES DETERMINAN CÓMO NOS RELACIONAMOS CON LOS DEMÁS.

	1.4. EMPATÍA: CONCIENCIA DE LOS SENTIMIENTOS, NECESIDADES Y PREOCUPACIONES DE LOS DEMÁS.	1.5. HABILIDADES SOCIALES: LA CAPACIDAD DE FACILITAR RESPUESTAS DESEABLES EN LOS DEMÁS
1.4.1. COMPRENDER A LOS DEMÁS: TENER LA CAPACIDAD DE COMPRENDER LOS SENTIMIENTOS Y PUNTOS DE VISTA DE OTRAS PERSONAS E INTERESARSE POR SUS PREOCUPACIONES.	1.4.2. ORIENTACIÓN AL SERVICIO: ANTICIPAR, RECONOCER Y SATISFACER LAS NECESIDADES DE LOS DEMÁS (ALUMNOS, CLIENTES, COMPAÑEROS DE TRABAJO, ETC.).	.5.1. INFLUENCIA: UTILIZAR TÁCTICAS DE PERSUASIÓN EFICACES
1.4.3. ACEPTAR LA DIVERSIDAD: APROVECHAR LAS OPORTUNIDADES QUE OFRECEN LOS DISTINTOS TIPOS DE PERSONAS.	1.4.4. CONCIENCIA POLÍTICA (DE GRUPO): CAPACIDAD DE SER CONSCIENTE DE LAS CORRIENTES EMOCIONALES Y DE LAS RELACIONES DE PODER SUBYACENTES EN UN GRUPO.	1.5.2. COMUNICACIÓN: EMITIR MENSAJES CLAROS Y CONVINCENTES
		1.5.3. LIDERAZGO: INSPIRAR Y DIRIGIR GRUPOS Y PERSONAS
		1.5.4. CATALIZAR EL CAMBIO: INICIAR O LIDERAR EL CAMBIO
		1.5.5. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS: LA CAPACIDAD DE NEGOCIAR Y RESOLVER CONFLICTOS
		1.5.6. COLABORACIÓN Y COOPERACIÓN: SER CAPAZ DE TRABAJAR CON OTROS EN POS DE UN OBJETIVO COMÚN
		1.5.7. HABILIDADES DE EQUIPO: SER CAPAZ DE CREAR UNA SINERGIA DE GRUPO EN LA CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS COLECTIVOS.

ANNEX I

1. BIBLIOGRAFÍA WEB

WORKING WITH EMOTIONAL INTELLIGENCE 1998 by Daniel Goleman

Emotional Intelligence and emotional education from Mayer and Salovey's model. Pablo FERNÁNDEZ BERROCAL Natalio EXTREMERA PACHECO.2005

https://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/4980/ieimaci03.pdf

Chiappe, Andrés, Consuelo Cuesta, Jenny Fortalecimiento de las habilidades emocionales de los educadores: interacción en los ambientes virtuales. Educación y Educadores [en línea]. 2013, 16(3), 503-524]. ISSN: 0123-1294.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83429830006>

Bisquerra Alzina, Rafael, Pérez Escoda, Núria Las competencias emocionales. Educación XX1 [en línea]. 2007, 10(), 61-82[fecha de Consulta 17 de Octubre de 2021]. ISSN: 1139-613X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70601005>

VITEM PROJECT : The impact of subgroups and emotional competencies on the well-being and performance of virtual teams.<https://proyectovitem.es>

TY - JOUR AU - González-Anta, Baltasar AU - Orengo, Virginia AU - Abad, Ana AU - Gamero, Nuria AU - Peñarroja, Vicente PY - 2020/12/01 SP - 1237 T1 - Collaboration and Performance in Virtual Teams with Faultlines: An Emotional Management Intervention VL - 20 DO - 10.17652/rpot/2020.4.08 JO - Revista Psicologia Organizações e Trabalho ER-

https://www.researchgate.net/publication/350670750_Collaboration_and_Performance_in_Virtual_Teams_with_Faultlines_An_Emotional_Management_Intervention

2. OTROS RECURSOS RELACIONADOS

Elements of an Educational Experience

CoI Framework by Michael Hagen (as cited in Garrison, Cleveland-Innes, & Vaughan, 2000)

<https://canvas.unl.edu/courses/97691/pages/community-of-inquiry-coi-theory>

https://cde.athabascau.ca/coi_site/documents/Coding%20Template.pdf<https://www.thinking.com/scene/361878080714702850?buttonSource=viewLimits>

Illinois Social Emotional Learning Standards

<http://www.ilclassroomsinaction.org/uploads/1/2/0/9/120982154/roe3-sel.pdf>