



2022, Vamos por más victorias educativas
Aspectos a mejorar su operatividad en la práctica educativa
Propuesta de análisis reflexivo
Dr. Pedro Alberto Aburto Jarquín.

Observaciones a manera de inquietudes, percibidas en los talleres de formadores de acompañantes entre los días 25-28/01/2022

Inicio con un reconocimiento a los logros y productos alcanzados por ustedes como ejecutivos de la Dirección de Docencia, en materia de Perfeccionamiento Curricular y Acompañamiento Pedagógico. En el 2022, la Universidad cuenta con casi 80 carreras implementadas con un Modelo Curricular por Competencias, novedoso, no solo en el ámbito nacional, sino también regional.

Han demostrado disposición, entrega, identificación con la Institución, conocimiento del tema y compromiso de hacer las cosas tal como las hemos planificado. Recurramos a los hechos, veamos los dos últimos informes de la Dirección de Gestión de la Calidad Institucional (DGCI), a la que hemos reportado nuestros logros y debilidades.

Sin embargo, creo que es la hora de reflexionar con más cuidado estas inquietudes para dejar sentadas las bases regulatorias-procedimentales al respecto. En otros países está legislada toda esta estrategia educativa.

¿Por qué esto? Porque cada uno de ustedes tiene un concepto teórico y operativo sobre las cuestiones planteadas; igual ocurre con los participantes de las Facultades, lo que genera la necesidad de que nosotros como Dirección de Docencia, primero, estemos bien claro a qué nos referimos en el momento determinado sobre un tema, es decir, debemos tener certidumbre de lo que hacemos, decimos y practicamos para transmitir confianza y dominio técnico-científico-operativo de estos a los acompañantes y resto de profesores.

Finalmente, les recuerdo que lean, comprendan y apliquen los documentos entregados durante el taller, en ellos encuentran la base teórica, metodológica y normativa alrededor del acompañamiento pedagógico.

Inquietudes percibidas.

¿Cómo hacer para que los docentes planifiquen integradamente? El equipo de acompañantes por Facultad, debe formalizar reunión con los directores de Departamentos, coordinadores de carrera y ejes curriculares, a fin de que todos contribuyamos en el proceso de integración. El director de Departamento Docente debe motivar y después orientar el trabajo de manera multidisciplinar en la planificación semestral. Los fenómenos del tipo que sean, son multidimensionales, complejos e integrales.

Veamos un ejemplo: En Administración de Empresas cuando se habla de producción, se necesita dar a conocer, entender y comprender ¿qué materia prima es la adecuada y de mejor calidad?, es necesario tener conocimiento de costos, pago de impuestos, aplicación de precios, planificación de ventas, de la capacidad de producción de la maquinaria, de la merma, etc. Observan, no podemos aislar la producción y entenderla como si por magia solo se produce.

Cada profesor tiene que proponer los contenidos necesarios e idóneos que se necesitan para contribuir al desarrollo de una competencia, No más. Entonces identifica, clasifica y prioriza esos contenidos, esos procedimientos, y los plasma en los ejes verticales y horizontales. Cada docente del grupo debe preguntarse por ejemplo ¿de qué manera puedo con mi componente contribuir al desarrollo de esa competencia? ¿Los contenidos seleccionados están orientados hacia los objetivos/competencias? ¿Las estrategias didácticas a utilizar son las más adecuada? ¿Los recursos a utilizar con los estudiantes son los más idóneos? ¿La forma, tipo de evaluación es la más adecuada para determinar desarrollo en los aprendizajes?

Cada uno de los profesores pone en la mesa de discusión lo que para él es pertinente y necesario para desarrollar esa competencia, es decir, justifica el por qué considera esa decisión. Una vez delimitado los componentes, el responsable del eje integrador lleva al equipo a reflexionar ¿cómo van actuar cada uno de ellos en función de la competencia y objetivos? Finalmente, llegan a un acuerdo por consenso.

¿Quiénes garantizan, monitorean, evalúan y acompañan este trabajo de integración? Son los responsables de los ejes integradores, básicos y profesionalizantes, más el responsable del eje horizontal, quienes deben estar acompañando, monitoreando y supervisando la construcción de los planes y su ejecución en las aulas de clases (laboratorio, sala de medios, trabajo de campo, etc.) y desde allí, delimitar el grado de integración existente. La técnica más idónea es la observación, y el instrumento, una guía de observación que contenga indicadores para evaluar la integración.

¿Qué integra el plan semestral y el plan didáctico? El plan semestral lo trabaja el equipo de docentes que atenderá ese grupo X, y debe integrar Competencias del año, (genéricas y específicas), Objetivos del semestre, Nombres de Componentes del semestre, todos acuerdan y llegan a consenso de qué abordar (Componentes/contenidos) y cómo abordar (estrategias pedagógicas) esas áreas, de tal modo que entre todos desarrollen las competencias y objetivos del semestre y año.

¿Se trata de un solo plan o son planes integrados usados individualmente al momento de la clase? Es un solo plan que será administrado por los responsables de ejes integradores y curriculares. El profesor de cada componente se queda con una copia para efectos de referenciar y ajustar el Plan Didáctico diario. Para elaborar

este plan, se toma en cuenta: competencias, objetivos del semestre y del componente con base a lo acordado en el plan semestral, las estrategias más adecuadas para ese componente, y la forma de evaluación acordada en los tres momentos de la clase.

¿Qué son las BOAs en la práctica? Son las Base Orientadora para la Acción. ¿Acción de qué y para qué? Para el estudiante, es decir, es un instrumento motivador, reflexivo y orientador del trabajo o acciones que debe realizar y cumplir un estudiante para desarrollar competencias a lo largo del ciclo.

¿Cuál es su utilidad en la práctica? La BOA es una “guía especial”, ¿por qué especial?, porque trata de orientar al estudiante a tomar decisiones para llegar a la autonomía en el proceso de aprendizaje. No es una guía como la que conocimos anteriormente, rígida en forma de receta donde les indicábamos qué debía hacer, sin salirse de ella, sin darle la mínima posibilidad de buscar otra alternativa.

Por esta razón y con este sentido está en desuso la “guía”. Por el contrario, la BOA, es un instrumento bien estructurado que se le entrega al estudiante para que, con ella se motive y llegue a la reflexión, a la problematización, la verbalización y movilización de saberes, y finalmente a la creación de un producto útil, importante, novedoso, que resuelva un problema.

¿Cuál es su estructura? La estructura al menos contiene cuatro partes importantes:

La primera es **motivadora** y le indica qué utilidad tiene en la profesión, cómo le ayudará a resolver situaciones, cómo abordar el trabajo. El desarrollo comprende lo sustancial de las acciones, procedimientos a realizar, técnicas sugeridas, **material** y equipos necesario para alcanzar el producto final.

La otra parte de la estructura son acciones que le permitan al estudiante **expresarse** cualitativamente de sus avances en el mismo, valorar lo alcanzado, socializar con sus compañeros los nuevos conocimientos y la parte final es la meta. Son acciones que llevan al estudiante a reflexionar más profundamente sobre el tema, de manera holística, compleja, acciones que procuran **movilizar los conocimientos** hacia nuevas situaciones aplicativas, evaluativas, resolutive y creativas.

Esta estructura son los indicadores que vamos a evaluar en el producto final y en el desempeño mostrado por el estudiante a lo largo de la ejecución de las acciones plasmadas en la (s) BOA (s).

¿Cuántos tipos hay y cuáles son sus fines? Por lo general, hay dos en función del estudiante: la BOA general y las específicas. La general, es aquella que se formula bajo las condiciones anteriores, pero traza todas las acciones, incluyendo las cognitivas, procedimentales y actitudinales a considerar desde el inicio del trabajo hasta el final; se fundamenta en los objetivos de semestre y competencias del año.

La BOA general da las pautas de cómo debe proceder el estudiante para llegar a resolver la situación problémica, el proyecto o cualquier otro tipo de producto (puede ser mediante una simulación). Además, de esta se derivan las BOAs específicas y viceversa, necesarias para alcanzar cada etapa o fase en un tiempo determinado y con los conocimientos suficientes y necesarios que permitan alcanzar objetivos de aprendizajes.

Las BOAs no se evalúan, sirven más bien para evaluar las acciones que realiza y cómo las realiza el estudiante para alcanzar su producto o proyecto, es decir, se evalúa el producto final.

¿Una BOA es válida para una o varias clases o periodos? En dependencia de la complejidad del producto o proyecto a ejecutar, en esa medida se dosifica el tiempo, esa complejidad determinará los componentes abordados, los objetivos a alcanzar, la metodología a emplear y la frecuencia de las clases. Un proyecto social o productivo, por ejemplo, puede realizarse a lo largo de un semestre o año.

1. En el proceso de evaluación de competencias se debe tener claro lo siguiente:

a) ¿Qué y para qué se diagnostica y cómo hacerlo en la fase de inicio?

Se diagnostica por varias situaciones, primero para auscultar qué conocen y desconocen los estudiantes en cuanto al tema o área a estudiar; esto da pautas para cambiar la ruta, para conocer y motivar por qué conocimientos están motivados los estudiantes. Si ya lo conocen, estarán distraídos y sin atención, al final, aburridos, precisamente porque tienen dominio. Por eso la importancia de dar otras tareas o roles a esos estudiantes.

Al mismo tiempo, estos conocimientos permiten con la iniciativa del profesor formular estrategias para que lleguen a crear un nuevo conocimiento. Se comienza a registrar la participación de los estudiantes desde el primer encuentro, para en la evaluación final o sumativa obtener juicios más objetivos en cuanto a sus competencias. Los registros cualitativos son los acordados en la normativa de evaluación, después se pueden ponderar matemáticamente.

Si se trata de registros de conductas, saberes y conocimientos, ¿cuáles serían los mejores instrumentos y qué registrar?

Hay una gran variedad de instrumentos, que en la medida que los utilice el docente, la evaluación será más satisfactoria para ambos actores estudiantes y profesor. Entre estos están registro de diario, entrevistas, lista de cotejo, bitácora, test, cuestionarios, etc., con la salvedad que estos últimos permitan al estudiante reflexionar, aplicar, resolver, crear.

- b) **¿Qué registrar y evaluar en la fase de desarrollo?** Se debe registrar lo cognitivo, lo procedimental y lo actitudinal. En esta fase se utiliza o se aplica la evaluación formativa, es decir, a partir del diagnóstico y de las tareas o acciones que realiza el estudiante a lo largo de la clase. Estos registros y desempeños observados in situ son los que permiten la retroalimentación necesaria para dominar tal concepto, procedimiento o conducta, a su vez, brindar el acompañamiento inmediato y la atención personalizada a fin de que llegue al desempeño deseado.

A los aventajados se les asigna el rol de monitor (el que enseña a otros aprende, consolida, domina y moviliza mejor el conocimiento) O bien se les asigna otras tareas motivadoras sobre la temática u objeto de estudio.

El profesor puede optar en esta fase evaluativa por practicar la auto-co y hetero evaluación. Estos tipos forman parte de la evaluación formativa, por lo tanto, estarán en función de los estudiantes y de sus aprendizajes sirven como un espejo donde aprecian cómo están y qué apoyo necesitan.

La autoevaluación consiste en el autoexamen que se hace el estudiante críticamente sobre sus aprendizajes alcanzados, dominio de conocimientos y de sus debilidades; A partir de su expresiones, sentimientos y necesidades, así se le da acompañamiento, tutoría y apoyo.

Este puede practicarse de manera individual o grupal, es decir, se puede pedir a cualquier alumno que exponga críticamente su auto evaluación o bien dentro de un grupo en el que ha trabajado en equipo, desde luego **SOBRE CRITERIOS A EVALUAR**, ejemplo: dominio del tema, participación en el equipo, responsabilidad, respeto, uso de vocabulario técnico, uso de TIC, comprensión, aplicaciones etc. El profesor fija esos criterios en dependencia de lo que quiera evaluar. **NO ES DEJAR QUE ELLOS LO HAGAN** de manera libre.

Igual ocurre con la Co-evaluación, la realiza un compañero del aula o del equipo (cuando es por equipo), es decir, sobre **CRITERIOS** específicos que demuestren desempeños. Y la Heteroevaluación, puede ser por otro profesor que haya participado en la clase, el mismo profesor.

En todos los casos permite **RETROALIMENTACIÓN**, mejora, perfecciona, atiende oportunamente las debilidades del estudiante en cualquier tipo de conocimiento: cognitivo, procedimental o actitudinal. No se califica nada, solo se **REGISTRAN** los desempeños para tomarlos en cuenta en la evaluación sumativa.

¿Cuáles serían los mejores instrumentos para evaluar? Diarios, bitácora, entrevistas, observaciones e instrumentos correspondientes en cada caso, portafolio, plataforma Moodle, lista de cotejo, rúbricas. Sin obviar los test, solo que ahora estos lleven al estudiante hacia la reflexión y movilización de saberes.

¿Cómo operativizar la retroalimentación en las clases? La retroalimentación debe hacerse de tal modo que cuando los estudiantes están trabajando en equipos, se pueda pasar observando cómo van respondiendo las cuestiones planteadas, si hay errores, entonces motivarlos para que busquen solución dándoles pautas para que reflexionen y generen ideas en búsqueda del error y sus causas.

Es ayudar a los estudiantes en el uso de equipos y maquinarias cuando ocurra y orientarles, demostrarles, sugerirle la forma correcta de hacerlo. Al revisar tareas escritas como informes, vídeos, maquetas, proyectos o cualquier otro trabajo, darles a conocer los logros alcanzados y después las debilidades encontradas y de manera general orientar cómo podrían mejorar o resolver. Pero, todo esto se registra en cualquier tipo de instrumento que el profesor pueda crear o utilizar. No se califica. (Después en lo sumativo puede ponderar aritméticamente).

Hoy cobra mucha importancia la retroalimentación, antes, durante y después del trabajo independiente, hoy se acompaña, se revisa y se evalúa. De igual manera el uso de la tecnología, uso de organizadores gráficos, mapas, uso del móvil.

¿Cómo ponerse de acuerdo para evaluar a los estudiantes en los tres tipos de conocimientos?

Tal como se pusieron de acuerdo en la planificación, de igual manera hagámoslo en el proceso de evaluación. Hagámonos la pregunta ¿Que vamos a evaluar en lo cognitivo, en lo procedimental y en lo actitudinal?, ¿Qué desempeños, en los contenidos, procedimientos y comportamiento queremos que nos demuestren?, ¿a qué le damos más peso?, (Justificar) revisemos entre todo el equipo y de manera particular los avances, logros y debilidades de los estudiantes, principalmente de los aventajados y de los rezagados.

En estos grupos pongamos atención y, muy particularmente en los últimos. Hagamos entrevistas sobre el o los problemas de los estudiantes. ¿Cómo se valora el estudiante en tales temas de los saberes? (Donde tienen problemas), ¿cuáles son las causas, ¿a qué se debe según el estudiante?, ¿Qué y cuánto le falta para alcanzar la competencia? ¿entre el 2 y el 3, dónde lo ubica el profesor?

Al final, cada uno expresa su criterio, su juicio y determinan dos cosas: ¿O está muy “largo” de alcanzar la competencia o necesita cierto apoyo práctico para alcanzarla? Esto hay que practicarlo en cada cohorte evaluativo, no dejen que pase el tiempo, el acompañamiento es oportuno, en paralelo a las clases.

En la rúbrica se deben plasmar, las variables, las dimensiones, los indicadores de logros a evaluar, colocarlos en la primera columna y los criterios o niveles de desempeño en cuatro columnas más. (Vea matriz de rúbrica en anexos), recordemos que los estudiantes ya tienen acumulados por decirlo así, evidencias de los saltos cualitativos que han venido desarrollando la competencia a lo largo del ciclo.

El equipo de profesores se pone de acuerdo en otorgar letras o números al desempeño. La rúbrica es un instrumento mayormente utilizado en evaluación sumativa al final de la cohorte. No es una ley, pero es lo ideal. Puede optarse también cuando se quiere evaluar algo importante, lo sustantivo de la competencia que queremos alcanzar con ellos.

¿Cómo entender la Autoevaluación, co y hetero evaluación? ¿es individual o colectiva? ¿Se da entre pares del mismo grupo, entre pares de grupos distintos?, ¿El profesor no puede participar en este tipo de evaluación?

Estas formas de evaluar son parte de la fase de la evaluación formativa y da paso a la retroalimentación. El profesor debe indicar la importancia de la autoevaluación para el estudiante, le ayuda a ser críticos y autocríticos al reconocer sus fortalezas, pero, también reconoce sus debilidades, les permite conocer sus errores, les ayuda a ser más responsables en el sentido académico, los lleva a plantearse mejoras en la forma de estudiar, en la necesidad de hacer un horario de estudio, en buscar otras estrategias de aprendizaje, a partir de esta auto evaluación surge el acompañamiento.

Esta práctica yo la he experimentado a nivel individual después de un laboratorio, de una clase práctica o un tema de investigación. Les pido que bajo ciertos criterios me expongan ¿qué tanto dominan del tema?, ¿para qué les servirá en la vida diaria?, ¿por qué el uso de tal equipo o tecnología?, ¿qué grado de dominio operativo tienen de los equipos o instrumentos? De aquí sale una narrativa de cada uno de ellos en cuanto al tema objeto de estudio. ¿Cómo valora usted su desempeño? ¿Excelente, muy bueno, bueno o necesita ayuda?, de igual modo procedo cuando hay un trabajo en equipos a dos o tres de ellos les pido proceder con la autoevaluación bajo ciertos criterios identificados y dados a conocer previamente.

Les explico al inicio, que al final de la práctica, vamos a evaluarnos bajo los criterios siguientes.... Si se trata de una exposición, ellos deben entregar un informe por escrito y además de evaluar el informe, anoto la evaluación cualitativa resultante del grupo o de manera individual.

La Co-evaluación se practica cuando otro miembro del equipo “un par”, evalúa a su otro par, siguiendo los criterios que se establecen para esa actividad; puede ser también cuando un equipo expone y otro equipo evalúa. La hetero-evaluación se da cuando interviene un tercero en el proceso, puede ser el profesor, un invitado por el profesor, en todos los casos se definen los criterios a evaluar.

- c) **¿Es necesario normar estos procedimientos a seguir para uniformarlos o se deja a libre y espontánea creatividad del docente? ¿Podría contribuir esta normativa a la integración deseada, a la uniformidad de los procesos y crear las evidencias necesarias para próximas visitas de evaluadores?**

Desde luego que toda normativa persigue, ordena, organiza y armoniza procedimientos, normas, algoritmos, que se siguen, en este caso, en el proceso de planificación y evaluación. Si bien es cierto que hay libertad de cátedra y creatividad como fuente del saber, nos debemos sujetar patrones que guían el proceso, podemos crear, siempre y cuando estemos dentro de los principios, objetivos y estrategias que regulan los procesos.

Conclusiones

Es una condición necesaria para el logro de capacidades profesionales en docencia y más aún como acompañante, trabajar en equipo y de manera multidisciplinar.

Mantenerse actualizado, en proceso de formación continua en aspectos que consoliden la profesionalización del docente, como investigador y como acompañante.

Asistir con mayor periodicidad a sus acompañados para consolidar y apropiarse de esta tarea de acompañamiento. El que enseña, aprende dos veces. La práctica hace al maestro.

Dedicarle el tiempo necesario para sentarse a reflexionar individual y después en equipo (comunidad de aprendizaje) sobre los logros y debilidades obtenidas en el proceso, para después delimitar el cómo mejorar.

Registrar en un diario, los avances y dificultades en el proceso académico en general, y en el proceso pedagógico en el aula de clases, en lo particular.

La Observación es el nutriente por excelencia del proceso de acompañamiento, es el escenario donde se observan a los actores en su desempeño.

Se hace necesario practicar algunos valores y principios como la constancia, disposición e identificación institucional para poder motivar a otros.