

## Sección 8: Evaluación de la formación

### Resumen

En esta sección se explora la importancia de adoptar un enfoque reflexivo y evaluador de la formación. Los temas clave son:

- Práctica reflexiva (pp. 69-70)
- *Feedback* del alumnado, incluidos los cuestionarios (pp. 70-73)
- Indicadores clave del rendimiento (ICR) para las CI2 (p. 73)
- *Feedback* del docente (pp. 73-74)
- Revisión por pares del aprendizaje y la formación (pp. 74-75)

### ¿Por qué evaluar la formación?

La evaluación es esencial para recabar la información que le permitirá analizar la eficacia de su formación y el aprendizaje logrado. Le ayudará a identificar sus éxitos y fracasos, y proporcionará datos evidentes para fundamentar su práctica futura.

### La práctica reflexiva

«La práctica reflexiva es un medio por el cual los profesionales pueden desarrollar una mayor conciencia de sí mismos acerca de la naturaleza y el impacto de su actuación, una conciencia que crea oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional<sup>1</sup>».

La práctica reflexiva se considera un elemento esencial del desarrollo profesional continuo. Las definiciones de reflexión indican que se trata de un proceso activo y no pasivo; Reid (1993) define la reflexión como «un proceso de revisión de una experiencia de práctica con el fin de describir, analizar, evaluar y basar así el aprendizaje en la práctica<sup>2</sup>».

Algunos puntos clave que tener en cuenta son:

- El propósito de la reflexión es mejorar y aumentar la formación. Es un medio para evaluar una experiencia que conduce a un cambio positivo en el comportamiento en un futuro.
- La reflexión es más que 'pensar': requiere la capacidad de evaluar críticamente, analizar y revisar todos los aspectos de la formación.

<sup>1</sup> OSTERMAN, K. F. y KOTTKAMP, R. B. *Reflective Practice for Educators*. Thousand Oaks, CA: Sage. 1993.

<sup>2</sup> REID, B. "But we're doing it already": exploring a response to the concept of reflective practice in order to improve its facilitation. *Nurse Education Today*. 13. 1993, pp. 305-309.

- Es un proceso muy personal que requiere disciplina y honestidad; tendrá que hacer frente a sus decepciones y errores, así como a sus éxitos.

Hay varias formas de reflexionar sobre el éxito (¡o no!) de una sesión y de su propio rendimiento. Usted puede iniciar el proceso elaborando unas breves notas personales durante o inmediatamente después de una sesión. Es posible que desee preguntarse:

- ¿Cuál era el propósito de la sesión?
- ¿Me preocupaba algo de antemano de la sesión anterior?
- ¿Qué partes de la sesión fueron bien y por qué?
- ¿Qué partes de la sesión no fueron bien y por qué?
- ¿Se consiguieron los resultados docentes?
- ¿Qué he aprendido que pueda ayudarme a mejorar el rendimiento de mis próximas sesiones?

Dedique algo de tiempo, poco después de su sesión, a tratar estas cuestiones. Si es posible, lleve un diario para anotar sus reflexiones y contar con ellas en el futuro. También es una buena idea tener en cuenta las opiniones de los demás. Por ejemplo, podría alentar a sus colegas para que le hicieran observaciones de su rendimiento. Esto es particularmente apropiado cuando usted está dando formación como parte de un equipo. Los comentarios del alumnado también pueden darle una indicación de su eficacia.

## **El *feedback* de los alumnos**

El *feedback* se puede obtener por medios directos e indirectos. Los medios directos incluyen:

- Cuestionarios.
- Grupo de debate al final de las sesiones.
- Indicadores clave del rendimiento.

Los medios indirectos incluyen:

- Comentarios entregados al centro, en el caso de las sesiones integradas.
- Tener en cuenta el comportamiento no verbal durante la sesión, por ejemplo:
  - Contacto visual (o su falta).
  - Runrún de fondo (o su ausencia).
  - Exceso de susurros o de toses (señales de que los alumnos no están muy involucrados).
  - Interés en hacer o contestar preguntas.
  - ¿Reaccionan a los comentarios humorísticos?
  - ¿Bostezan o se duermen?
  - ¿Participan en las actividades o reservan billetes de tren para el fin de semana? (Recuerde que esto no tiene que ser necesariamente un reflejo de su rendimiento.)
  - ¿Recogen y desean abandonar la sesión antes de tiempo?
- Evaluar el rendimiento del alumno en los ejercicios y trabajos.

## Cuestionarios

Los cuestionarios son ampliamente utilizados para recabar comentarios del alumnado y pueden cubrir todos los aspectos de la elaboración, ejecución y evaluación del curso de formación.

Lo ideal es que la sesión forme parte de una asignatura, por lo que es posible que necesite usar un cuestionario diseñado por la Universidad. Por otra parte, puede que haya algunas preguntas relacionadas con sus sesiones en el que administra la universidad y a lo mejor usted cree que ya es suficiente. Sin embargo, si lo desea y tiene libertad para usar el suyo propio, revise los siguientes ejemplos. Los Ejemplos 22 (p. 136) y 23 (p. 137) se pueden utilizar después de una sesión única de CI2, mientras que el ejemplo 24 (p. 138) es más adecuado para obtener comentarios de alumnos que han asistido a una serie de sesiones. Sea consciente de la «fatiga de la encuesta» entre los alumnos: no se debe duplicar la recopilación de las observaciones del centro.

### Diseñar cuestionarios

A veces será necesario diseñar su propio cuestionario, por ejemplo, si usted:

- Desea obtener información sobre uno o varios aspectos específicos de la sesión.
- Está presentando una sesión por primera vez.
- Está incorporando nuevos contenidos a una sesión establecida.
- Está utilizando nuevos materiales, métodos o tecnología.
- Desea llevar a cabo una pesquisa antes de las sesiones para evaluar las expectativas y los conocimientos previos del alumnado.

El diseño de un cuestionario puede ser complejo y es un tema de estudio en sí mismo. Sin embargo, he aquí algunos consejos:

- Asegúrese de que los objetivos del cuestionario quedan claros desde un principio, por ejemplo, «Para identificar las preferencias del alumno sobre tutoriales en línea o imprimir hojas de trabajo en las sesiones de formación de base de datos» o «Para evaluar la reacción del alumno ante una nueva sesión de orientación interactiva de la biblioteca».
- Las preguntas deben ser importantes y adecuadas a los objetivos del cuestionario: mantenga un enfoque firme centrado en estos elementos.
- Pregunte solo acerca de aspectos de la formación sobre los que esté en condiciones de poder actuar como resultado de las respuestas recibidas.
- Asegúrese de que las preguntas sean cortas, precisas y fáciles de responder. Evite la ambigüedad y el uso de un lenguaje directo.
- Si es posible, utilice una combinación de preguntas ‘cerradas’ con otras ‘abiertas’:
  - Las preguntas cerradas proporcionan datos ‘cuantitativos’, mediante una selección de respuestas que se marcan en las casillas o de requerir respuestas mediante una escala de calificación o número.

Estas preguntas se contestan rápidamente y los datos resultan fáciles de cotejar.

Por ejemplo, ¿cuál de los dos formatos de ejercicios utilizados en esta sesión te ha gustado más?

Tutoriales en línea

Hojas de trabajo impresas

Sin preferencia

- Las preguntas abiertas se utilizan para obtener información ‘cualitativa’ en forma de opiniones y comentarios. Haga un uso mínimo de ellas, ya que se necesita más tiempo para completarlas y es probable que algunos alumnos hagan caso omiso de ellas.

Por ejemplo, ¿por qué (si ha especificado una preferencia) eligió este formato?

- Intente que sea corto: una o dos caras de un DIN A4. Los cuestionarios largos hacen perder el interés y precisan demasiado tiempo para ser completados al final de una sesión.
- El diseño debe ser claro y ordenado. Utilice espacios en blanco y un tipo de letra Arial de tamaño generoso.
- Cumpla con las recomendaciones de accesibilidad referidas en diferentes partes de este *Manual*, por ejemplo, en el Documento de apoyo 3, pp. 83-84.

Llame la atención sobre el cuestionario al final de la sesión y recoja los formularios completados antes de la salida del alumnado. Esto ayudará a asegurar una alta tasa de respuesta y, por lo tanto, un cuadro de opinión fiable.

### Otras sugerencias

- Inicie un debate en grupo al final de la sesión mediante preguntas abiertas (¿cómo, qué, cuándo, por qué?). Para mantener la coherencia, formule las mismas preguntas a cada grupo siguiendo el curso de la instrucción.
- Dé al alumnado una nota de color tipo *post-it* para comentar los aspectos de la sesión que les hayan gustado y un color diferente para destacar un aspecto de la sesión que no les gustó. Pida al alumnado que las peguen en un tablero al salir.
- Solicite a los tutores de la asignatura que obtengan comentarios del alumnado en su próxima clase. También puede recoger más comentarios de cualquier mesa redonda de personal/alumnado a las que usted suele asistir.
- Para una nueva sesión (con el permiso de la universidad), podría crear un grupo de discusión para recibir una respuesta más a fondo.
- Observe el uso por parte del alumnado de las fuentes que usted ha proporcionado en la formación o las preguntas relacionadas con ellas, para medir los cambios en el comportamiento después de su sesión, durante un

período de tiempo. Si esto indica que algunos alumnos tienen dificultades, adopte medidas correctivas, por ejemplo, ofreciendo sesiones de 'seguimiento'.

## **Indicadores clave del rendimiento (ICR) para las CI2**

Los ICR constituyen una medida significativa del éxito que puede ayudar en la evaluación del resultado de un objetivo específico. La mejor medida de impacto es aquella que tiene en cuenta las percepciones «de la eficacia de la formación en las CI2 que experimenta el alumnado». El siguiente ICR ha sido formulado para propiciar al formador la obtención de una respuesta de un modo rápido y cómodo:

**«Como resultado de la formación [en CI2], me siento mejor preparado para investigar y completar mi trabajo académico».**

Los profesores pueden sustituir «CI2» por su terminología preferida, por ejemplo, «búsqueda legal», «habilidades bibliográficas», etc. La pregunta debe dirigirse a cada alumno al final de una sesión de CI2 o en la sesión final de una serie. Se debería adoptar la escala de Likert para que los alumnos especifiquen su nivel de acuerdo, por ejemplo: totalmente de acuerdo, de acuerdo, posiblemente de acuerdo, en desacuerdo, en profundo desacuerdo.

Las respuestas pueden recogerse a través de una serie de medios:

- Si está utilizando *clickers*, puede configurar un voto y registrar los resultados.
- Si utiliza un formulario de sugerencias, incluya la pregunta en un punto importante (véase el Ejemplo 24, p. 138).
- Muestre la pregunta y las opciones de respuesta en una presentación. Distribuya notas *post-it* y haga que el alumnado las pegue en la pared al salir de la clase.
- Establezca una encuesta rápida en línea de las respuestas, utilizando una herramienta gratuita de votación en línea, como Doodle ([www.doodle.com](http://www.doodle.com)).

Asegúrese de recalcar al alumnado la importancia de responder y, para cualquier método que utilice, trate de asegurarse de que responden antes de salir de clase, en lugar de confiar en que lo hagan en fechas posteriores. Después de haber recopilado los resultados de todos los asistentes, deberá calcular la cifra global para el ICR.

## **Feedback de los docentes**

La calidad del trabajo de un alumno será evaluada formal e informalmente por los docentes. Como resultado, obtendrán diversos puntos de vista sobre la efectividad en la incorporación de elementos de las CI2 en los resultados de aprendizaje. Los indicadores clave pueden ser el grado de adecuación en que ha desarrollado el

alumnado sus estrategias de investigación, en el que han dejado patente la profundidad y amplitud del material utilizado y evitado el plagio.

Desarrolle las relaciones con los docentes mediante:

- La discusión de los resultados y la adecuación del contenido de la sesión.
- El envío de copias de la documentación que quiere distribuir.
- La presentación de un informe/resumen de comentarios tras la sesión o sesiones.
- La búsqueda de información sobre el grado de éxito en el manejo de los elementos de las CI2 de trabajo evaluados por el alumno.

## Revisión por pares del aprendizaje y de la formación

La revisión por pares del aprendizaje y de la formación está diseñada para ayudarle a reflexionar sobre su actividad formativa con el apoyo de un compañero<sup>3</sup>. Los principios centrales del sistema son la reflexión, el desarrollo y la mejora.

Se debe conseguir que todo el personal informático/bibliotecario con responsabilidades docentes lleve a cabo la revisión por pares del aprendizaje y de la formación por lo menos una vez al año. Será una experiencia confidencial y sin prejuicios basada en la confianza y el respeto mutuos para darle apoyo; un compañero suyo asistirá a su sesión para hacerle reflexionar sobre los distintos aspectos de la formación. Como parte del proceso, también se espera que usted ofrezca un apoyo similar a un compañero. La intención es que ambas partes aprendan y se beneficien de ello.

Hasta la fecha, se ha valorado esta experiencia como positiva y digna de experimentar (ver el Estudio nº 13, p. 75). La revisión por pares del aprendizaje y de la formación puede resultar inspiradora, ya que usted puede ver otros métodos alternativos y estilos de formación en acción. También puede ayudar a fomentar la confianza mediante la confirmación de sus puntos fuertes y ayudándole a mejorar en aquellas áreas en que la formación está menos desarrollada. Por otra parte, el proceso le animará a pensar críticamente acerca de la formación, ya que usted necesitará debatir sus enfoques en profundidad y detalle con su colega.

El debate entre pares, para empezar, debe ayudar a establecer el marco de su sesión para su compañero. Es importante debatir sobre lo que espera obtener del proceso. Usted tendrá que:

- Señalar las áreas de interés, es decir, aquellos aspectos de la formación sobre los que usted valoraría especialmente la opinión de un compañero (aunque lo ideal sería que el debate posterior a la sesión fuera tan amplio como fuese posible).
- Acordar la forma en que los datos o pruebas se recogerán y presentarán en el debate.

---

<sup>3</sup> UNIVERSIDAD DE CARDIFF. *Peer Review of Learning and Teaching: a guide for participants* [en línea]. 2006. Disponible en: <http://learning.cf.ac.uk/themes/supportingenhancement/peerreview/> [Fecha de consulta: 1 de junio de 2012].

Por último, recuerde que la reflexión es un proceso continuo, que no se detiene tras completar su revisión por pares. Todo tiempo asignado para la reflexión es un tiempo bien empleado. Es una buena práctica profesional de la que usted y su alumnado se beneficiarán enormemente.



### **Revisión por pares del aprendizaje y de la formación: perspectiva de un formador especializado**

#### **Estudio nº 13**

Yo soy una de las afortunadas. No hace mucho tiempo que acabé mi MBCI (Máster en Biblioteconomía y Ciencias de la Información) y, en mi último semestre, incluso tuve una clase sobre el uso de las tecnologías en la educación en CI2. Por supuesto, entre tantos juegos de rol, nuevas herramientas, metodología y examen final (el diseño y la impartición de una sesión de formación para nuestros compañeros), sospecho que de algún modo la formación que recibí me hizo más mal que bien. Salí de la experiencia con unas expectativas escandalosamente altas y, luego, cuando tuve que enfrentarme a la creación de mi propio plan de estudios y a su presentación en un ambiente académico, me sentí completamente abrumada. Además, tenía que enfrentarme a una evaluación por pares... ¡¿Otra vez?!

No puedo decir que la idea de participar en una revisión por pares del aprendizaje y la formación me llenara de alegría, pero la experiencia no fue como me la había imaginado. No hubo críticas, sino sólo ofrecimientos de ayuda. Incluso los correos electrónicos para tratar de coordinar las observaciones fueron recordatorios amistosos de que no estaba sola. Participar como observadora en la clase de un colega me dio parámetros adicionales para evaluar mis propias clases e hizo brotar ideas sueltas que se me habían quedado atascadas en alguna parte del cerebro. Hojeando sus documentos pude ver cómo podría adaptar las hojas de ejercicios y actividades. Lo más importante fue el acto de reservar un tiempo para reflexionar y tener la oportunidad de hacerlo con alguien de allí para actuar no como una asesora, sino como un espejo.

Participar en la revisión por pares del aprendizaje y la formación transformó lo que había sido un proyecto un poco estresante en un proceso satisfactorio y gratificante. Trabajé independientemente al lado de mis compañeros y recibí el apoyo que necesitaba para gestionar mis expectativas y crear mi propia experiencia de aprendizaje. ¿Voy a ser mejor formadora por esto? Sin lugar a dudas. ¿Voy a ser una profesional más tranquila y segura? ¡Por supuesto!

***Charity Dove, Biblioteca de Música***

