

26
2 ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS

CARRERA DE PEDAGOGIA



**PROPUESTA DE UNA ESTRATEGIA PARA EVALUAR UN
PROGRAMA DE CAPACITACION Y FORMACION DE
ASESORES DE ENSEÑANZA ABIERTA**

**CASO. CENTRO DE ENSEÑANZA ABIERTA DEL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA U.N.A.M.**

Alarcia

T E S I S

Que para obtener el Título de:
LICENCIADA EN PEDAGOGIA
presenta:

CARMEN MEDINA ARMENDARIZ
FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS

FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.



[Signature]

1991

COLEGIO DE PEDAGOGIA



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

	Página
INTRODUCCION	1
MARCO CONCEPTUAL	5
CAPITULO I.	
ENSEÑANZA ABIERTA	
1.1. Reseña histórica del sistema de enseñanza abierta en México.	15
1.2. Contextualización de la propuesta en el Centro de Enseñanza Abierta del S.T.U.N.A.M.	25
CAPITULO II.	
EL PROCESO DE EVALUACION EDUCATIVA	
2.1. Su importancia y trascendencia dentro de cualquier proceso de enseñanza-aprendizaje.	31
2.2. Valoración, evaluación y medición	34
2.2.1. Relación entre evaluación y medición.	35
2.3. Instrumentos de evaluación.	36
2.4. Diferentes tipos de evaluación y sus características.	38

CAPITULO III.

JUSTIFICACION Y PROPUESTA

3.1.	Justificación de la elaboración del programa de capacitación y formación de asesores de enseñanza abierta CEA/STUNAM.	44
3.2.	Descripción de la estrategia para evaluar el programa de capacitación y formación de asesores de enseñanza abierta. Caso. Centro de Enseñanza Abierta del - Sindicato de Trabajadores de la U.N.A.M.	52
3.2.1.	Evaluación interna de la eficiencia y la eficacia del programa.	59
3.2.2.	Evaluación externa de la eficiencia y la eficacia del programa.	64

CONCLUSIONES	68
--------------	----

BIBLIOGRAFIA	70
--------------	----

APENDICE.

ANEXOS.

INTRODUCCION

Al Centro de Enseñanza Abierta del S.T.U.N.A.M. le sucedió un fenómeno similar al que vive la propia Universidad Nacional Autónoma de México y otras instituciones dedicadas a la actividad educativa en donde el crecimiento cuantitativo de educandos ha demandado la incorporación de nuevos profesores (en este caso asesores), que a su vez crea otro tipo de necesidades debidas a que no existe dominio de los procedimientos, métodos y técnicas de enseñanza - aprendizaje.

Particularmente cuando se trata de un Centro de Enseñanza Abierta donde los asesores ingresan sin ninguna preparación en torno a este rubro; así que al interior del Centro se tomó la iniciativa de elaborar un Programa de Capacitación y Formación de Asesores.

Un programa que se pensó, no terminase con la organización y realización de un curso sino que tuviera secuencia con una evaluación sistemática, cuya finalidad fuera la de observar si la impartición del mismo satisface la necesidad que lo originó.

El presente trabajo es la respuesta a este deseo, pues sabemos que la evaluación educativa requiere de atención específica porque implica un proceso de planeación y organización.

Sabemos también que equivocadamente a la evaluación se le ha asociado con la acreditación, con pruebas-exámenes, calificaciones y clasificaciones entre sujetos aptos, suficientemente aptos y no aptos para determinado aspecto del universo del conocimiento. Por ello es que se le concibe como algo práctico y de no mayor trascendencia que emitir una calificación numérica y/o juicio de valor.

Esto debido al excesivo uso de instrumentos y técnicas de evaluación sin una adecuada planeación que explique el proceso y la secuencia de la misma para así obtener resultados satisfactorios.

Queremos entonces marcar la relevancia que tiene como un sistema que brinda información desde el inicio de la acción educativa, y que permite tomar decisiones antes, durante y después del proceso de enseñanza aprendizaje. Que en este caso específicamente es con base en las necesidades y objetivos de la capacitación en cuanto a los contenidos y los alcances del curso y la manera en que éstos conducen a un desarrollo integral y a un compromiso de quienes participan para lograr los objetivos de la institución.

Misma que tiene la particularidad de ser un Centro de enseñanza abierta y que tiene entre sus características la de reconocer la capacidad del educando para aprender fuera de las aulas y en donde el autodidactismo es esencial para su desempeño y aprovechamiento. Y en donde el apoyo de asesoría significa la diferencia entre una adecuada guía y orientación del mismo educando y la frustración de éste

Último al no poder integrarse al funcionamiento de esta modalidad.

Por lo que para considerar las características tanto de la enseñanza abierta y poderlas unir para el fin de la propuesta presentada en este trabajo, seguimos esta secuencia:

- a) Iniciamos con un marco conceptual donde definimos los términos que fundamentan y explican la elección de elaborar un programa de capacitación y formación.
- b) Enseguida, un primer capítulo en donde abordamos los antecedentes históricos a manera de reseña de la enseñanza abierta.

Asimismo una contextualización de la propuesta en torno a el CEA/STUNAM.

- c) Un segundo capítulo donde abordamos a la evaluación desde sus sustentos teóricos.
- d) Un tercer capítulo en que introductoriamente damos una información que justifica y descubre las razones por las que se detectó la necesidad de la elaboración del programa. Para así entrar a la descripción de la estrategia propuesta.

Finalmente incluimos un apéndice y anexos que amplían la información dada y que contienen también el desarrollo de

instrumentos y técnicas mencionados por su utilidad para la estrategia.

Y nuestro deseo sincero es que éste trabajo sea útil y contribuya al logro de los objetivos del programa y del Centro. Nada sería tan gratificante como esto.

MARCO CONCEPTUAL

La educación abierta en México se concibe como la oportunidad de la que disponen ciertos sectores de la población para integrarse o continuar en el camino académico, a través de opciones alternativas al modelo tradicional; que entre sus características se encuentra la de su exigencia presencial, la cual es vedada en esta modalidad abierta pues aquí el alumno goza de la libertad de programar él su propio desarrollo académico y teniendo que asistir al centro escolar únicamente para trámites, asesoría y evaluación (a).

Por esto es que el alumno se compromete a adquirir y/o desarrollar su capacidad autodidacta y de organización para programar su desarrollo en función y ritmo propios, valiéndose para ello de diferentes medios de comunicación y material especializado.

De modo que los sectores sociales a los que da respuesta la modalidad abierta son aquéllos que por diversas circunstancias (ocupación, falta de tiempo, salud, etc.) se ven impedidos a iniciar, continuar o dar fin a sus estudios formales.

En esta modalidad la evaluación del rendimiento puede efectuarse en el momento en que el alumno solicita el exámen cuando considera haber logrado los objetivos de la unidad correspondiente y los resultados se conocen en poco tiempo.

Dentro de este proceso no es menos importante el apoyo de asesoría que consiste en ofrecer al estudiante la orientación

- a) ZORRILLA Velázquez, Oscar. Los sistemas de enseñanza abierta y a distancia en México. En Revista de intercambio académico. Vol. 2 No. 4 1984 p.5.

adecuada sobre su actividad académica, integrándolo así al sistema educativo a través de revisiones periódicas de su avance. De este modo la asesoría es permanente durante todo el proceso de enseñanza aprendizaje.

Por lo tanto el programa de capacitación y formación elaborado fué dirigido al asesor por el papel que éste juega en la educación abierta y de donde surge la preocupación de prepararlo para desempeñar el rol que le corresponde.

Así, partiendo de estos principios de la educación abierta; nos interesa definir conceptos tales como: Actualización, Adiestramiento, Capacitación, Educación Continua, Educación no Formal, Educación Permanente y Educación para Adultos. Su finalidad es hacer comprensible el origen conceptual del cual surgió dicho programa.

Aunque sabemos que es problemático en nuestros días con tanta producción de material bibliográfico y documental, sostener y continuar un concepto, por lo que solo empleamos aquéllos que se acercan más a nuestras convicciones^(b).

Puntualizamos en cada concepto la opinión entre guiones que nosotros tenemos con respecto a éstos y su relación con la preparación del asesor.

ACTUALIZACION. Significa poner al día los conocimientos de la persona con base en nuevos requerimientos o innovaciones que hallan surgido en la disciplina que se maneja. Este término se utiliza en sentido perfeccionamiento, especialización o complementación dependiendo del área que se

(b) Definiciones consultadas de:
AGUIRRE y Rivera, Susana del S.C. Glosario para
elaborar programas de capacitación. México, 1984
Inédito. 58 pp.

quiera afectar o el nivel que se pretenda conseguir.

- Este término pretendería que el asesor ya contara con conocimiento y dominio de su labor como asesor, lo cual no sucede en el caso del CEA/STUNAM -

ADIESTRAMIENTO. Es la habilidad o destreza adquirida por regla general en el trabajo preponderantemente físico, y tiene la finalidad de ayudar a que sean eficaces en su trabajo actual o futuro, mediante la adquisición de hábitos adecuados de pensamiento y acción, habilidades, conocimientos y actitudes.

- Esta requeriría que el asesor en su labor tuviera que efectuar una rutina de pensamiento y acción una vez adquirido el hábito o habilidad. Lo cual no sucede así tan mecánicamente por ser un ámbito educativo donde existe el análisis y reflexión no sólo ejecución -

CAPACITACION. Actividad planeada y basada en necesidades reales; se orienta hacia el cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del capacitando.

Es considerada también como un proceso de actualización, de educación continua para aprender las habilidades prácticas y los conocimientos técnicos necesarios; es por lo tanto bajo esta idea, una fórmula extraescolar de aprendizaje.

Por consiguiente, su significado es más amplio, incluye el adiestramiento, siendo su objetivo principal "proporcionar conocimientos" sobre todo en el aspecto intelectual.

Lamentablemente la capacitación más utilizada y de resultados más inmediatos es aquella que se utiliza "para hacer" esto es, desarrolla aptitudes y habilidades para poder actuar sobre las cosas, es decir en la transformación de la materia. Para lo que se exige que ésta sea observable, cuantificable y dominable.

Por esto último es por lo que la capacitación es concebida en ocasiones como sinónimo de entrenamiento y/o adiestramiento únicamente.

- Este concepto en su aplicación permite introducirnos en los tres ámbitos que configuran al ser humano, como es el ámbito intelectual (cognoscitivo), afectivo y psicomotor. Y en esta forma hacer más eficiente en los resultados a todo el proceso de enseñanza aprendizaje que se lleva a cabo; y que en este caso, se pretende en el asesor un cambio que afecte a estas tres áreas -

ENTRENAMIENTO. En este, el efecto de enseñanza aprendizaje no requiere de cambio de actitudes que impliquen la creación de soluciones problemáticas. La finalidad es la asimilación de una operación de tipo mecánico; por ello es por lo que el entrenamiento se imparte a través de demostración del trabajo y ejecución vigilada del mismo.

- En su actividad, el asesor necesita hacer uso de su capacidad de resolución de problemas y obviamente su desempeño no puede efectuarse de manera mecánica pues actúa con seres sensibles -

FORMACION. Esta tiene que ver con la preparación integral

del ser humano pues a través de ella, adquiere conocimientos y desarrolla aptitudes que le conducen hacia una vida activa y satisfactoria, así como hacia un eficiente desempeño profesional en cualquier nivel de calificación y responsabilidad. Toda vez que ésta considera actitudes, juicios de valor y patrones de comportamiento que no siempre están enlazados con la capacitación y adiestramiento de carácter técnico; esencialmente porque la formación conjuga comportamiento social, laboral y ético, es decir, crea conciencia y contribuye al desarrollo de la cultura.

- Este término nos remite, no sólo a la preparación que el ser humano necesita hacer en cuanto a inteligencia, afecto y acción sino a su formación como individuo social inserto en un ámbito familiar y laboral, en donde va adquiriendo a través del tiempo su carácter ético, de conciencia y cuyos atributos son requeridos como en el caso del asesor del CEA/STUNAM para desarrollar su compromiso como asesor, orientador o guía de enseñanza abierta -

EDUCACION A DISTANCIA^(c). Modalidad que logra sus objetivos de aprendizaje mediante una relación no presencial, cualitativa. Utiliza diversos medios, tales como: correo, radio, televisión o una combinación de los mismos, que facilitan el desarrollo del proceso de aprendizaje para las personas que no pueden estar sujetas a condiciones rígidas de calendario, espacio y tiempo. Esta puede ser de carácter individual o por equipos.

Aquí queremos hacer una pausa y decir parafraseando con el escritor Jaime Sarramona López en su artículo titulado "El

(c) A partir de esta definición, las siguientes fueron consultadas de:

SECRETARIA de Educación Pública. Terminología de los sistemas abiertos de educación en México. S.E.P., México, 1982 p. 40-47

futuro de la educación abierta" (d). En él no habla de educación abierta como equivalente a "educación a distancia" pues dice que no se trata de dos conceptos equivalentes, mientras la educación abierta supone una estrategia opuesta a la educación "cerrada", o tradicional, la educación a distancia puede serlo o no, según sus objetivos y estructura. Ya que la simple sustitución de la palabra oral por el texto escrito o la emisión radio televisada, no es suficiente para hablar de educación abierta. Y sostiene que con un sistema de educación a distancia aplicado a la enseñanza universitaria se puede pretender formar el mismo tipo de sujeto y bajo los mismos requisitos que en las universidades convencionales; y contrariamente, un sistema de educación abierta aplicado al nivel universitario pretendería un tipo nuevo de alumnado, nueva metodología, nuevas profesiones e incluso admite que en muchos casos, la única apertura posible respecto a la enseñanza escolarizada ha sido la adscripción a un sistema a distancia.

Por último afirma que hablar de educación abierta equivale a tomar una concepción dinámica, flexible y generalizadora del sistema educativo.

Esto nos parece oportuno marcarlo porque hay la tendencia por desconocimiento de uno y otro concepto, de confundirlos o de considerarlos como sinónimos.

EDUCACION CONTINUA. Proceso que cubre las oportunidades educativas -primaria, secundaria y superior- ofrecidas por el sector público y privado a través del cual, estudiantes de cualquier edad, toman parte de estudios académicos,

(d) SARRAMONA López, Jaime. Futuro de la educación abierta. En Revista Interamericana de Educación de Adultos. Vol. 2 No. 1-2 1989 p.146

vocacionales, de diversión o desarrollo personal. Los programas de educación continua se ofrecen a aquellas personas que han finalizado el ciclo completo de su educación iniciada durante su niñez.

- La educación abierta forma parte de la educación continua en la medida en que ésta ofrece la flexibilidad y accesibilidad necesaria para continuar en el desarrollo integral del individuo así como el proceso mismo de capacitación. De aquí que al asesor deba integrársele al proceso de educación continua -

EDUCACION NO FORMAL. Como su nombre lo dice es contraria a la educación formal, abierta a una gama infinita de actividades. Una de las características que la definen es su funcionalidad pues esta modalidad no pretende la meta de acreditación formal, sino el mayor desarrollo de actitudes, conocimientos, habilidades y experiencias que lleven a la inmediata solución de los niveles de vida popular.

Entre las cualidades que se desprenden de ésta, podemos mencionar que:

- Esta organizada fuera de la estructura de la educación formal.
 - Parte de realidades y necesidades específicas
 - Capacita con fines de desarrollo
 - Aprovecha los recursos de la comunidad
- Aquí el proceso de capacitación cumple con las características de la educación no formal y así debe ser vista por el asesor, que en este caso sólo busca el

desarrollo de sus conocimientos, actitudes y aptitudes sin que esto nos remita a una futura acreditación formal o a un sentimiento de obligación por parte del asesor -

EDUCACION PERMANENTE. Este es un concepto globalizador que afirma que el proceso educativo no se limita a una etapa de la vida ni a una modalidad de enseñanza; así que sostiene que la educación se inicia con el despertar de la inteligencia y concluye con la muerte, de ahí que se deba aprender continuamente para vivir al día de acuerdo a la cambiante dinámica de la época actual que ha privilegiado el cambio como un instrumento en sí y opta por hacer reales los valores humanos con la mejor calidad posible. En este sentido conviene decir que el individuo no debe ser pasivo, por ello es que integra la educación funcional, la educación abierta y la educación de adultos. Esta educación puede ser espontánea y planeada; la primera, dada en el hogar y a través de la interacción social, la segunda es programada y sus contenidos no están sistematizados. Aquí la autoevaluación juega un papel primordial para cumplir con las funciones de desarrollo que promueve, como es la capacidad reflexiva, crítica y autoeducativa de cada sujeto; y que esto a su vez permite trascender y cultivar, especialmente en las nuevas generaciones, la aptitud para el cambio y la readaptación en una sociedad en movimiento.

Sus instrumentos son por lo tanto, los medios de comunicación social, la escuela "extraescolarizada" (abierta), la enseñanza por correspondencia y las instituciones culturales. Se integran en ésta tres subsistemas: el informal, el formal y el mixto-laboral.

Para concluir se dice que este es un nuevo concepto de educación total, durante toda la vida, que implica una apertura en el tiempo y en el espacio, en los materiales didácticos y en las técnicas pedagógicas.

- El asesor en este sentido debe estar permanentemente al tanto de los cambios y transformaciones que se suscitan en el ámbito de su quehacer como orientador aparte de su actualización en el conocimiento que domina -

EDUCACION PARA ADULTOS. Según definición textual de Frank Hermanus ^(e):

Es toda tentativa concreta y organizada, realizada ya sea privada o públicamente, para proporcionar a los adultos las oportunidades de aprendizaje -formal y/o no formal- que contribuyan a su evolución personal, profesional y vocacional.

Y sus objetivos son los siguientes ^(f):

- a) Que los educandos adultos alcancen como mínimo un nivel de conocimiento y habilidades equivalentes al de la educación general básica (primaria y secundaria)
- b) Fomentar la educación continua mediante la realización de estudios de todos tipos y especialidades, de actividades de actualización, de capacitación en y para el trabajo y de formación profesional permanente.
- c) Inducir al autodidactismo.

(e) HERMANUS, Frank. Naturaleza y alcances de la educación de adultos. En Educación de adultos. Su metodología y sus técnicas. México, Edicol, 1981 p. 9

(f) SECRETARIA de Educación Pública. Ibidem.

d) Desarrollar las aptitudes físicas e intelectuales del educando, así como su capacidad de crítica y reflexión.

e) Elevar los niveles culturales de los sectores de población marginados.

f) Propiciar la formación de una conciencia de solidaridad social; y

g) Promover el mejoramiento de la vida familiar, laboral y social.

- En su actividad, el asesor necesita conocer los fundamentos de la educación de adultos porque es con ellos con quien interactúa en un proceso de enseñanza-aprendizaje. Lo cual debe tener muy presente porque el adulto tiene sus propias particularidades en torno a la forma como aprende de acuerdo con su edad, situación económico-social y grado de desarrollo y responsabilidad con que cuenta -

CAPITULO I
ENSEÑANZA ABIERTA

1.1. RESEÑA HISTORICA DEL SISTEMA DE
ENSEÑANZA ABIERTA EN MEXICO.

Inicialmente debemos entender que el concepto de la educación abierta -según Míaja de la Peña⁽¹⁾ parte de la filosofía de la educación permanente cuyo principio fundamental es permitir la continuidad normativa del individuo a lo largo de su vida; esto, llevado a la práctica de un modo particular de enseñar y por consiguiente de aprender. Lo que hace comprender que la educación abierta debe ser concebida como una opción educativa diferente de la escolarizada.

Tal aclaración es necesaria porque su desconocimiento ha provocado malos entendidos en lo que a la educación abierta se refiere dentro del contexto del sistema educativo nacional, en la medida en que se pierde de vista que ésta representa una opción acorde a la dinámica social y de desarrollo de nuestro tiempo.

Jurídicamente en México los sistemas de educación abierta se sustentan en el artículo 3o. Constitucional. Basado en las capacidades del propio individuo, en la actividad de la sociedad en su conjunto, en la igualdad de oportunidades de condiciones sociales que favorezcan los cambios estructurales que requiere el desarrollo de la comunidad nacional. De tal manera que la Ley Federal de Educación reglamentaria del

(1) MIAJA de la Peña, Ma. Teresa. La modalidad abierta como opción educativa en México. Trayectoria y perspectiva. En Reflexiones México, SUA, 1988 pp. 29-32.

artículo 30. Constitucional y publicada en el Diario Federal del 23 de noviembre de 1973, establece en su parte interna el democratizar el sistema educativo nacional en el sentido de ampliar la cobertura de los servicios a toda la población que así lo demande, al tiempo de permitir establecer modalidades educativas que contribuyan a aumentar y superar la eficiencia de los objetivos propuestos en materia educativa. Y es en éste último en donde se incluye la enseñanza abierta.

Consideramos ahora los principales antecedentes históricos y la evolución que ha tenido esta modalidad educativa en México.

Para ello, partimos desde el momento en que se le da un sentido científico a la práctica de la educación abierta. Y que es en el año de 1947 en que se fundó la Institución Federal de Capacitación y Mejoramiento Profesional del Magisterio, cuyo objetivo era el de formar a los maestros en servicio sin que tuvieran que interrumpir su labor docente. Siendo éste el pionero en su caso en América Latina y de haberse inspirado en éste el modelo utilizado tiempo después en la Universidad Pedagógica Nacional.

Luego de esto, es hacia los años setenta en que la educación abierta se da a conocer más extensivamente y toma verdadero auge en México cumplidos diez años en que la Universidad Abierta (Open University) se implementa y practica en Inglaterra posterior a dos estudios hechos por Lord Roblins⁽²⁾ los cuales demostraron por un lado que en ese país la enseñanza universitaria estaba bajo el control de una élite

(2) REYES Garibaldi, Hilario. México e Inglaterra, pioneros en la educación abierta. En ENS Revista de educación, ciencia y tecnología. No. 14 1983. pp. 8-10

tradicionalista; y por otro, que en el año de 1900 solo un 0.8% de la población juvenil asistía a las universidades. Por ello las primeras acciones fueron: a) liquidar el elitismo educativo y b) conseguir que el ingreso a estas instituciones no estuviera limitado sino que ingresasen todos los jóvenes que estuvieran dispuestos a superarse.⁽³⁾

Es así que en 1962 sólo el 4% de los jóvenes acudían a las universidades inglesas; pero Roblins vislumbró que en el plazo de una década, la población se duplicaría, y así fue; y no solo eso, sino que países envueltos en las mismas circunstancias que dieron origen a lo Open University estuvieron interesados en imitar el modelo y adaptarlo a sus propias características. Como en el caso de México en que catorce instituciones educativas iniciaron el diseño e instrumentación de modelos de educación abierta, entre ellos: la Universidad Nacional Autónoma de México (1972), el Instituto Politécnico Nacional (1974), la Universidad Autónoma de Nuevo León (1975), la Universidad Pedagógica Nacional (1979), entre otras Instituciones que se guiaron por sus particulares criterios de concepción, así como por sus políticas y procedimientos académicos y operativos⁽⁴⁾; lo que condujo a que los sistemas de educación abierta de desarrollaran de manera aislada y sin un organismo regulador y orientador de su calidad académica. De modo que el 28 de julio de 1978 se crea el Consejo Coordinador de Sistemas Abiertos, cuya tarea será la de coordinar bajo un mismo lineamiento las acciones que venían desarrollando dichas instituciones⁽⁵⁾.

(3) Reyes Garibaldi, *ibidem*.

(4) Miaja de la Peña, p. 30

(5) Miaja de la Peña, p. 30

Para 1981 en que se crea el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), este Consejo Coordinador limitó su ámbito de acción a los niveles medio superior y superior por lo que en el año de 1982 se le denomina Consejo Coordinador de Sistemas Abiertos de Educación Superior. Algunas otras instituciones de gobierno que en algún aspecto tenían relación con el ámbito educativo, también contribuyeron para la investigación, el desarrollo y la práctica de la Enseñanza Abierta como el Centro para el Estudio de Medios y Procedimientos Avanzados de la Educación (CEMPAE), organismo dado a la tarea de investigar y desarrollar la tecnología educativa en materia de sistemas de educación abierta. Esta, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública establecieron la normatividad del Sistema Nacional para la Educación de Adultos (SNEA) en lo que se refiere a los procesos de acreditación de primaria y secundaria abierta; con lo que sus funciones (las del CEMPAE) fueron delegadas a las instituciones que operaban los niveles educativos correspondientes, el INEA y la Dirección General de Acreditación y Certificación; por lo que en agosto de 1983 desaparece el CEMPAE⁽⁶⁾.

Posteriormente al extinguirse en noviembre de 1984 las funciones del Consejo Coordinador de Sistemas Abiertos de Educación Superior se transfieren a la Dirección General de Evaluación Educativa (antes de Acreditación y Certificación⁽⁷⁾). Lo que lleva a la necesidad de crear la Dirección de Sistemas Abiertos para consolidar la estructura orgánica de esta Dirección General cuyo propósito fundamental será el de crear, desarrollar y afianzar el sistema integral de la

(6) Miaja de la Peña, p. 30

(7) Miaja de la Peña, p. 30

educación abierta en México. Dirección que se dedica a la tarea de investigar la situación de los sistemas de educación abierta en las instituciones públicas y privadas que ofrecen esta modalidad a nivel nacional. Las metas de tal investigación eran: reanudar la coordinación que existía entre el desaparecido Consejo Coordinador de Sistemas Abiertos de Educación Superior y las instituciones, así mismo la establecería con las que no existía; además identificar la amplitud y tipo de servicios proporcionados al mismo tiempo que los avances en el desarrollo de esa modalidad educativa.

Y los resultados obtenidos, destacando los más importantes fueron⁽⁸⁾:

1. El gobierno es fundamentalmente el que proporciona este servicio aunque no en todas las entidades del país, por lo que se reducen a los usuarios de niveles medio superior y superior.
2. Si existe sistematización en la enseñanza de la educación abierta a través de planes, programas y materiales para formación autodidacta.
3. En general las instituciones estiman que la asesoría para el aprendizaje es un servicio de apoyo para los estudiantes, que permite la formación de hábitos de autodidactismo pero señalan que de acuerdo con las características de los planes y programas de estudio, así como de los materiales didácticos y de apoyo, se le exige al estudiante su participación en la asesoría, no logrando su separación con la institución y

(8) Miaja de la Peña, pp. 30-31

propiciando que su sistema tenga el carácter de semiescolarizado (*).

4. La acreditación de las materias del plan se efectúa con la evaluación de tipo sumativa y se complementa, en ciertos casos, con la formativa y diagnóstica (**).

5. No hay proceso de selección de los estudiantes y el ingreso es permanente en la mayoría de las instituciones, en cambio sólo la minoría realiza un proceso de selección, mediante un exámen escrito y de acuerdo al calendario del sistema escolarizado.

6. La autoevaluación de las instituciones se centran en operación y el aspecto académico-administrativo, no así en una evaluación integral de su sistema de educación abierta.

7. Se da ausentismo de estudiantes debido a (según las instituciones encuestadas) la dificultad de adaptarse a la metodología empleada pues hay el hábito de la tradición dominante maestro-alumno, así mismo influyen problemas económicos, laborales y/o personales.

8. Tanto las instituciones como las dependencias públicas y privadas en su mayoría asignan recursos limitados a su sistema de educación abierta. Y el resultado es que no se alcanzan a cubrir todas las necesidades en cuanto a su operación y desarrollo.

9. Por último (esto que es de gran trascendencia), los estudiantes se enfrentan, entre sus principales problemas en

(*) Entiéndase por semiescolarizado: la combinación entre la autonomía - que da el autoaprendizaje en la enseñanza abierta y la necesidad de la asistencia a una institución para recibir asesoría

(**) Ver apartado 2.4 de este trabajo,

el sistema abierto, a la rigidez de horario para las asesorías, pues ésta es de carácter obligatoria y no pueden asistir regularmente porque en la mayoría de los casos están integrados al sistema de producción del país.

Del conocimiento de estos resultados surge entonces la necesidad de una mejor organización y coordinación entre las instituciones y dependencias públicas y privadas con el fin de optimizar recursos, evitar la duplicidad de esfuerzos y con ello fortalecer los sistemas de educación abierta y ofrecerla realmente como una alternativa dentro del sistema educativo nacional y a su vez estas acciones permitirán cumplir con el propósito de crear un sistema integral de educación abierta.

Una de las últimas acciones a este respecto es la que llevó a cabo la Subsecretaría de Planeación Educativa, a través de la Dirección General de Evaluación Educativa los días 29 y 30 de octubre de 1987 con la "Primera reunión nacional de educación abierta" en la que se llegó a conclusiones y compromisos muy importantes para el desarrollo de esta modalidad educativa, entre los que destacan⁽⁹⁾:

- La realización de investigaciones interinstitucionales e interdisciplinarias que permitan la toma de decisiones y favorezcan la comunicación a través de encuentros y reuniones periódicas.

- La recopilación, integración y elaboración del marco jurídico de los sistemas de educación abierta.

(9) Miaja de la Peña, pp. 31-32

- La elaboración de materiales de autoinstrucción.
- La organización del cuerpo de asesores profesionales y el propiciar su participación en el proceso de evaluación académica.
- La estructura de cursos para la formación del profesional asesor.
- La unificación de los planes y programas de estudio en cada nivel educativo.
- La aplicación del acuerdo 17 de la Secretaría de Educación Pública en todas las instituciones educativas del país.
- Y la integración del Centro de Documentación de Sistemas Abiertos.

Estos compromisos a su vez incitaron a la organización de la "Segunda reunión nacional de educación abierta" con el fin de dar secuencia y continuidad a las actividades propuestas y los resultados son los siguientes:

- La recopilación e integración del acervo bibliográfico y hemerográfico de educación abierta con que contaban el Consejo Coordinador de Sistemas Abiertos de Educación Superior, al Centro de Documentación y de Consulta.
- La elaboración del marco jurídico fundamental que regula la actuación de las instituciones educativas que ofrecen esta opción.

Los éxitos y avances obtenidos fueron declarados en esta segunda reunión que se llevó a cabo los días 14 y 15 de julio de 1988 en la Universidad Autónoma de Nuevo León donde se aprovechó también para establecer lineamientos normativos que regularan la instrumentación de acciones entre las instituciones educativas del país.

Los temas se centraron en los materiales didácticos y modelos de asesoría para el aprendizaje.

En ésta se propusieron además :

- La edición de un catálogo descriptivo que incluya los materiales didácticos producidos por las instituciones que tienen esta modalidad educativa.
- La organización de una "Feria nacional de materiales didácticos para la educación abierta".
- El establecimiento de concursos para la elaboración de materiales didácticos a nivel nacional.
- La elaboración de un glosario de términos empleados en la educación abierta.

Esto da muestra de la importancia y trascendencia que ha venido adquiriendo la educación abierta en nuestro país y por consiguiente de la necesidad de establecer lineamientos, políticas y normas que orienten su desarrollo.

Y es por esto, que nace la inquietud de organismos como el

S.T.U.N.A.M. (Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México) de dar forma al establecimiento de esta alternativa educativa haciendo surgir al C.E.A. (Centro de Enseñanza Abierta) para cumplir con la intención de abrir nuevas oportunidades dentro del sistema educativo nacional y cuyo Centro se ha tenido que ver envuelto en cambios y evoluciones que le han permitido ahora ser un Centro reconocido institucionalmente por la S.E.P., el I.N.E.A. y la U.N.A.M. entre otros.

1.2. CONTEXTUALIZACION DE LA PROPUESTA EN
EL CENTRO DE ENSEÑANZA ABIERTA DEL
S.T.U.N.A.M.

La enseñanza abierta en México no es de reciente aplicación sino que cuenta con una larga trayectoria histórica, es decir, con un cúmulo de experiencias (desde 1970) que marcan su nivel de desarrollo hasta este momento y que el C.E.A./S.T.U.N.A.M. ha rescatado, por principio para propiciar su nacimiento y enseguida para buscar su desarrollo y evolución.

Así que la finalidad de este apartado es darle contexto a la propuesta de evaluación planteada de tal forma que resalten las características que han hecho surgir y crecer al C.E.A.⁽¹⁰⁾

Inicialmente llamado Sindicato de Trabajadores de la Educación en la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM) es en donde se toman las primeras iniciativas surgidas precisamente de la preocupación por dar capacitación en los conocimientos humanísticos, científicos, técnicos y artísticos en sus diversas expresiones a los socios que lo conformaban.

Para esto, se detectó mediante una primera muestra estadística de escolaridad entre los trabajadores, que más del 50% no contaban con educación general básica y otro porcentaje considerable no sabían leer ni escribir. De manera que en agosto de 1974⁽¹¹⁾ se instrumentaron servicios de

(10) Los datos que a continuación siguen fueron tomados de:
Referencias Institucionales. Documento interno del
CEA/STUNAM. México, 1986 (inédito) 11 pp.

(11) Ibid. p. 1

educación media -en modalidad abierta- en las facultades de Filosofía y Letras y de Ciencias, servicios que solo se brindaron el fin de semana y que a pesar de haber una gran demanda (aproximadamente mil trabajadores inscritos) dichos servicios se fueron dispersando (especialmente en la Facultad de Ciencias) a causa de la desorganización que imperaba y por carecer de continuidad.

No obstante, para marzo de 1975⁽¹²⁾ la "secundaria abierta" continúa funcionando gracias al auspicio del Doctor Raúl Méndez Espíndola entonces secretario de cultura del STEUNAM; para ello, se hace uso de las instalaciones que este sindicato tenía en la colonia Roma. A partir de este año se empiezan a presentar problemas de financiamiento que se mantendrán como una constante. Entonces, como una medida de apoyo financiero se establece una coordinación de trabajo con el CINE CLUB STEUNAM obteniendo así un autofinanciamiento

En mayo de 1976⁽¹³⁾ la profesora Guadalupe Rosario Velázquez se hace cargo de la Coordinación de la escuela y es quien ejecuta medidas importantes como la reestructuración del funcionamiento escolar interno dando un reglamento a la propia escuela y registrándola oficialmente ante la S.E.P. Un año después su población creció en unos 320 trabajadores y los servicios se ofrecían sólo los sábados; en este año se agudizaron los problemas de financiamiento pues el Cine-Club había dejado de funcionar a consecuencia de la huelga que estallaron los trabajadores en los meses de junio-julio en donde incluso intervinieron fuerzas policiacas, lo cual obligó a las autoridades a suspender todo tipo de

(12) Ibid. p. 2

(13) Ibid. p. 2

financiamiento a la escuela. Sin embargo ésta siguió funcionando con la labor y entrega del cuerpo directivo, docente y administrativo.

Para 1978⁽¹⁴⁾ la escuela cambia su domicilio y se continúa dando servicio en dos turnos. Sin embargo, por efecto de la huelga del año anterior, la Secretaría de Finanzas del ya STUNAM consideró necesario un ajuste económico en las instancias y en los servicios de la organización sindical y decide en pleno que los alumnos de este Centro Educativo pasarían a la unidad escolar que ofrecía servicios de secundaria abierta en la Facultad de Filosofía y Letras, disolviendo el servicio que se daba en el C.E.A.

Simultáneamente, en marzo del mismo año, la S.E.P. hace un reconocimiento público a la "Secundaria Abierta del STUNAM" como la unidad abierta con mejores índices de aprovechamiento en el D.F. Lo cual hizo que se luchara para que la escuela siguiera funcionando y se logró; ahora reglamentándose el ingreso sólo para trabajadores universitarios.

Así mismo se logra que las instalaciones del plantel "Antonio Caso" de la E.N.P. No. 6 perteneciente a la U.N.A.M. sean utilizadas los fines de semana por este Centro a fin de tener mayor espacio y comodidad. Luego, en diciembre del mismo año, como un reconocimiento la secundaria abierta asiste en representación del Sindicato al Primer Congreso de Educación Popular.

Satisfactoriamente egresa la primer generación de educandos y

(14) Ibid. p. 3

certifican sus estudios 29 trabajadores. Así mismo la S.E.P. propone y envía una carta de solicitud a través de la oficina de servicios educativos en la Delegación Política de Coyoacán pidiendo al STUNAM que extienda sus servicios educativos a todo tipo de personas que así lo demanden prometiendo para ello apoyo técnico y didáctico, lo cual nunca se cumplió; no obstante la escuela vuelve a aceptar a todo tipo de personas y a cubrir la total demanda de servicios. Además en el mes de noviembre de 1980⁽¹⁵⁾ se amplían los servicios educativos a los niveles de alfabetización, primaria y preparatoria así como otras actividades de tipo educativo como son las de capacitación y adiestramiento, administración e impartición de idiomas extranjeros (inglés, francés e italiano), también actividades teatrales.

Durante los años de 1981 a 1983⁽¹⁶⁾ la escuela siguió su marcha con el apoyo financiero del STUNAM y logró que se suscribiera en la revisión contractual con la U.N.A.M. un programa de enseñanza abierta para los trabajadores administrativos y sus familiares el cual comprende los niveles de alfabetización hasta la enseñanza profesional.

Para este tiempo, va en aumento el número de graduados sumando ya 19 generaciones que comprendieron a 243 en enseñanza secundaria y 22 que certificaron la instrucción primaria. Con la nueva propuesta de extensión hacia el público en general, la población del ya Centro de Enseñanza Abierta del Sindicato -CEDEAB/STUNAM- requiere de una reorganización interna, una Secretaría Académica, una Secretaría de Sistemas e Investigación y una Secretaría

(15) Ibid. p. 4

(16) Ibid. p. 4

Administrativa. Al mismo tiempo que se establece un trabajo académico por áreas de conocimiento.

De modo que con esto era necesario instrumentar la primera fase del Programa de Enseñanza Abierta pactado con la U.N.A.M. y así se suscribe un convenio entre Universidad-Sindicato y el INEA con el cual se establecen los pasos necesarios para ofrecer a los trabajadores un programa de educación básica en las mismas instalaciones de la U.N.A.M. Y cuyos coordinadores fueron los trabajadores más antiguos del CEDEAB.

De esta forma va habiendo un desarrollo y evolución gradual del Centro; que para este momento (1984)⁽¹⁷⁾ ya tenía un registro de 979 educandos; sin por ello conseguir aumento del presupuesto para la escuela; por lo que se hizo necesario implementar cuotas de inscripción y colegiaturas para los no agremiados directa o indirectamente al STUNAM, cuotas meramente simbólicas y aún sin carácter obligatorio (hacia 1985)⁽¹⁸⁾. Lo que obligó a establecer mecanismos de autofinanciamiento, con lo que se refuerzan, actualizan y/o diversifican los nexos de relación externa.

Así, con el paso del tiempo y con toda la evolución a que estuvo sujeto el Centro, por fin delineó sus fines y sus objetivos como Centro Educativo, de tal manera que está destinado a extender servicios de educación general básica y de bachillerato dentro de los sistemas abiertos de enseñanza, por medio del seguimiento y creación de métodos teórico-prácticos y de grupos de aprendizaje que trabajan dentro y

(17) Ibid. p. 5

(18) Ibid. p. 5

fuera de sus instalaciones y, además, realizar actividades de investigación educativa, formación profesional docente, orientación y capacitación laboral así como difusión de los valores de la cultura nacional.

Estas actividades van dirigidas especialmente a los trabajadores activos o potenciales y a las clases sociales marginadas, por lo que tienen un carácter de interés social y de solidaridad con los problemas educativos del país.

CAPITULO II
EL PROCESO DE EVALUACION EDUCATIVA

2.1. SU IMPORTANCIA Y TRASCENDENCIA DENTRO DE
CUALQUIER PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.

La evaluación educativa se contextualiza necesariamente en un acto educativo. Es por ello, muy importante considerar primero cuál es el concepto de educación del cual se parte para así justificar el porqué y paraqué de la evaluación. Igualmente se considera que este principio debe ser aplicado en cualquier situación que requiera el uso del proceso de evaluación.

La educación, en tanto fenómeno humano se ha definido de muchas maneras, nosotros coincidimos en que la educación es "la ampliación del horizonte de significatividad"⁽¹⁹⁾ es decir, es un proceso continuo en el cual se produce un cambio en el modo de captar, apreciar y dar sentido a las cosas.

Entiéndase por "horizonte de significatividad" la facilidad para encontrar o dar sentido a las situaciones que se viven, puesto que la educación es un proceso que acontece en niveles profundos de la persona y vemos que en muchos casos no hay una correlación clara entre erudición y educación; mejor dicho la educación se refleja como una cualidad de los conocimientos que posee una persona, como es lo significativo que son esos conocimientos para ésta. En este sentido: la educación misma no reside en los conocimientos sino en la

(19) GUTIERREZ Sáenz, Raúl. La evaluación educativa En
DIDAC U.I.A. Vol. 1 No. 1 Semestral
Diciembre, 1932 p.29

persona.

Se dice entonces que una persona educada es aquella que aun cuando sea analfabeta o no haya asistido nunca a una universidad, tiene la capacidad para vivir con sentido su propia vida, en la medida en que encuentra o da sentido a las circunstancias y hechos que lo rodean. Y en esta forma puede llevar una existencia auténtica, puesto que puede captar el sentido de su propio ser y de sus relaciones con los demás.

Es muy común que se denomine educación a conocimientos que se transmiten de generación en generación o igualmente que se asocie educación con el número de años que una persona estudia en la escuela y en la universidad, tal como si los niveles y los grados obtenidos fueran sinónimo de educación.

Lo cual es un efecto producido por la civilización occidental actual que compara el estudio de una carrera con educación y funda sus valores principales en la ciencia, la técnica, la riqueza y el confort^(*) lo que se ve reflejado en la idea que se posee de que una existencia sana y auténtica sólo puede vivirse en función de esos valores; y por consiguiente parecería hipotéticamente lógico que la educación los promueva⁽²⁰⁾.

Se han manejado hasta ahora dos términos muy interesantes: valor y educación, de los que se desprende lo que significa valor educativo que bajo el concepto antes citado, significa "todo aquello que favorece el proceso de ampliación del horizonte de significatividad de los educandos"⁽²¹⁾.

(*) Resaltado por el autor.

(20) Gutiérrez Sáenz, ibidem.

(21) Gutiérrez Sáenz, ibidem.

De modo que la evaluación toma forma solo en el contexto del acto educativo, que bien entendida ella misma es acto educativo, que permite determinar hasta qué punto se han alcanzado los objetivos propuestos, en tanto cuáles son las necesidades, los fallos, lagunas, así como descubrir posibles recuperaciones, orientaciones y progresos. Es entonces la evaluación un proceso necesario dentro de la educación.

Aunque se sabe que el aprendizaje en los seres humanos es un fenómeno que se da muy a pesar o muy independiente de su valoración, también es innegable que éstos elementos están correlacionados y entonces la emisión de dicho fenómeno se da en forma causal. Es así que autores como Benjamín S. Bloom⁽²²⁾ y colaboradores han tratado de ampliar las formas de detectar lo aprendido en un individuo y dividieron los dominios educativos en tres grandes sectores: cognoscitivo, afectivo y psicomotor con el fin de que sea más preciso o por lo menos más aproximado el resultado o la información que con la evaluación se obtiene.

Ahora bien, ¿porqué se dice que la evaluación está en "crisis"? Los motivos son muchos y variados pero primordialmente se debe a que se ha ligado directamente con la medición y se le asocia como un sistema de acreditación y es que el problema técnico de su realización es difícil de solucionar, ya que la educación se dirige a toda persona y hay en ésta aspectos difícilmente evaluables.

La evaluación es didáctico-educativa y no selectiva como algunos la han querido interpretar.

(22) Autor citado por:
 RAMOS, Raymundo. Bases para el diseño de un programa de evaluación En DIDAC U.I.A. Vol. 1 No. 1 Semestral Diciembre, 1982 p. 20

Así pues sus principales finalidades son⁽²³⁾:

- a) Motivar (al descubrir fallas y estimulando al mejoramiento)
- b) Orientar (partiendo de la persona misma sujeta a evaluación se trazan líneas de promoción y desarrollo)
- c) Controlar (bajo la perspectiva de los exámenes pero con mayor objetividad hacia los aspectos observables y medibles)
- d) Valorar y mejorar métodos y técnicas.
- e) Determinar la adecuación del contenido de los programas y seleccionarlo de acuerdo con su valor formativo.

Así que en la evaluación se debe tener en cuenta todos los factores que determinen tanto el éxito como el fracaso. Pues al fin y al cabo al evaluar a un sujeto en realidad lo que se está haciendo es comparándolo consigo mismo, es decir, el trabajo que ha realizado en relación con el trabajo que hubiera sido capaz de hacer o que él mismo se habría propuesto efectuar.

2.2. VALORACION, EVALUACION Y MEDICION.

Se valora a la persona en su totalidad mediante un proceso ontológico (conocimiento del propio ser)⁽²⁴⁾ en donde confluyen elementos analítico-sintéticos, objetivos y subjetivos que

(23) PEREIRA de Gómez, Ma. Nieves. Evaluación Educativa En DIDAC U.I.A. Vol. 1 No. 1. Semestral Diciembre, 1962 p. 3

(24) Ramos, Raymundo, p.19

pueden o no participar de el procedimiento sistemático.

Se evalúa el rendimiento del sujeto en un proceso educativo en cuanto a sus diferentes aspectos mediante un proceso sistemático, gradual y continuo en que se da el análisis técnico de situaciones y la emisión de un juicio crítico de valor.

Se mide la capacidad, la habilidad, la destreza o la conducta de un sujeto como simple descripción en el crecimiento individual o colectivo mediante la utilización de instrumentos adecuados.

2.2.1. RELACION ENTRE EVALUACION Y MEDICION.

Estamos convencidos de que en toda actividad humana es indispensable una investigación de sus resultados, por ello es que la evaluación es fundamental en todos los ámbitos porque solo a través de ella se pueden considerar los progresos alcanzados, así como las limitaciones y fracasos que surgen en las diversas tareas realizadas.

Pedagógicamente hablando la medición es utilizada en términos del rendimiento escolar, el cual se orienta hacia la cuantificación objetiva de los resultados obtenidos en el aprendizaje, reflejados en el trabajo escolar mediante el uso de algún instrumento adecuado⁽²⁵⁾.

Debemos precisar entonces que la evaluación depende en cierta

(25) RODRIGUEZ Rivera, Víctor. Sistemas y procedimientos de evaluación del aprendizaje En Psicotécnica Pedagógica. Teoría y Práctica. 13a. México, Porrúa, 1986 p.355

forma de la medición pero no se confunden pues la evaluación va más allá que la simple medición y conduce hacia la pregunta ¿es la medida obtenida satisfactoria o insatisfactoria? Por esto es que la evaluación debe concebirse como una fase reflexiva del proceso educativo (de ahí la importancia de tener una concepción clara del término educación del cual asirse) pues implica juzgar a la enseñanza en la medida de sus valores, analizar con sentido crítico sus efectos tanto positivos como negativos. Y en este sentido la medición se reduce a una serie de pruebas periódicas; en cambio la evaluación es consistente y continua, consecuencia de todo un proceso sistemático⁽²⁶⁾.

Por esto es que entre las características que la distinguen y que debe poseer es que sea funcional, es decir, que se realice en la práctica según los objetivos planteados y llevada a efecto conforme a medios e instrumentos específicos, en los cuales se puedan descubrir las diferentes situaciones y problemas que se presentan.

La evaluación es entonces importante solamente vista como "procedimiento eficaz para mantener el programa y actividades dentro de sus objetivos básicos, para alcanzar sus metas en el tiempo fijado y para perfeccionar métodos y técnicas afines a su propio proceso"⁽²⁷⁾.

2.3. INSTRUMENTOS DE EVALUACION.

Entendemos como instrumento de evaluación todo aquél elemento

(26) Rodríguez Rivera, ibidem.

(27) Rodríguez Rivera, ibidem.

técnico que se utiliza para medir el avance en el logro de los fines u objetivos. Se conocen como instrumentos de evaluación las pruebas objetivas, los cuestionarios, las escalas estimativas, el inventario de opiniones, las pruebas de ejecución, las listas de verificación, etc.^(*).

Y por la importancia que éstos representan para la evaluación como medida de detección, el diseño de cualquier instrumento debe cumplir por lo menos con tres características esenciales⁽²⁸⁾:

1. Precisión. Atiende a la claridad de las preguntas, a la significatividad de lo esencial, además a la univocidad de las respuestas y aún más, a la posibilidad de una diversidad de interpretaciones del texto, en donde lo que se somete a juicio es el método, la ruta crítica, la disposición de los materiales, la investigación de las fuentes y cualquier otro tipo de elementos de relevancia utilizados en el diseño mismo del discurso.

2. Validez. Se refiere al grado de adecuación con que una prueba mide las conductas deseadas. Por lo que una prueba solo es válida en relación con su objetivo concreto. Y es necesario especificar el uso que se va a dar a los resultados dado que éstos pueden tener una validez alta para unos y un grado regular o bajo para otros.

3. Confiabilidad. Concretamente es el grado de exactitud con que un instrumento mide algo.

(*) Ver apéndice

(28) Ramos, Raymundo, p. 21

DE tal manera que si un instrumento mide sin ambigüedad es preciso, si mide lo que quiere medir es válido y si lo hace con un grado alto de exactitud en la aproximación al objeto, es confiable. Y la conjunción de éstos hacen funcional al instrumento.

2.4. DIFERENTES TIPOS DE EVALUACION Y SUS CARACTERISTICAS.

Son cuatro los diferentes tipos de evaluación que existen, y la diferencia que hay entre uno y otro se encuentra en el momento de su aplicación⁽²⁹⁾:

1. Evaluación inicial o diagnóstica. Se caracteriza por ser el punto de partida de la evaluación del o los sujetos que participan en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Primordialmente tiene la finalidad de reunir información en torno al nivel de conocimientos de los participantes, así como sus aptitudes o destrezas acerca de los contenidos del curso, así como de los factores que influirán en dicho proceso, y éstas pudieran ser experiencias laborales, intereses personales, escolaridad, edad, etc. Factores que son de suma importancia porque dan el conocimiento del grupo para con ello adaptarse a las necesidades educativas del mismo.

Por lo tanto tiene la finalidad de determinar el nivel de conocimientos del grupo antes de iniciar el curso, detectar deficiencias de los participantes, así como problemas

(29) Consultados de:

TORRES Sánchez, Ma. Sandra. Evaluación En El papel de la evaluación en el proceso de capacitación. México, UNAM, 1988 pp. 21-36

iniciales propios del evento y así efectuar los ajustes o adaptaciones necesarios, integrar las expectativas del participante a los objetivos de cada etapa.

Su importancia radica en la posibilidad que propicia de hacer una comparación entre los resultados obtenidos inicialmente en el diagnóstico y los resultados finales. Y notar con ello el grado o nivel de aprendizaje adquirido.

Tiene el propósito de que el participante inicie eficazmente las actividades de aprendizaje. Y para concluir es necesario hacer notar que la información que arroja ésta, no debe ser utilizada para calificar o clasificar a los sujetos en cuestión, por lo que no se debe olvidar que se trata de personalidades independientes.

Para fines de este tipo de evaluación los instrumentos adecuados y sugeridos son las pruebas objetivas^(*).

2. Evaluación formativa o de proceso. Esta se caracteriza porque su aplicación se efectúa durante la secuencia de enseñanza. Y consiste en aplicar técnicas y recursos didácticos con los que se pueda cerciorar de la consecución de objetivos propuestos.

Es factible aplicarla en cualquiera de las fases o etapas del proceso de la instrucción. Ejemplo: al término de una unidad, cuando se cambia de técnica didáctica, al finalizar un tema o una etapa importante, etc.

(*) Instrumentos que reúnen todas las condiciones técnicas como es la validez, confiabilidad y precisión. Cuyas resoluciones son en base a respuestas cortas, donde la respuesta correcta queda prefijada desde el momento en que éstos instrumentos se elaboran. Son llamadas objetivas porque pueden ser calificadas por cualquier persona que cuente con la plantilla de respuestas. Ejemplos de

Con esta evaluación es posible corregir fallos, intensificar algunos aspectos, adecuarlos, adaptarlos, reorientar la dirección del curso; esto, en el momento justo y cuando sea más conveniente.

Así mismo en esta evaluación no se asignan calificaciones ni mucho menos sanción alguna porque su cometido es el de informar y apoyar para evolucionar y regular el ritmo del aprendizaje de los participantes constatando de esta manera su eficacia, y a su vez retroalimentar respecto de su avance.

Los instrumentos más adecuados para este tipo de evaluación son las pruebas informales (éstas son elaboradas por el propio maestro o facilitador del aprendizaje y tienen el propósito de conocer el aprovechamiento logrado en un periodo de tiempo. Son adaptables a las circunstancias físicas y humanas donde se da el proceso de enseñanza-aprendizaje), exámenes prácticos (estos son propiciados por el maestro y sirven para conocer la ejecución que se tiene en la práctica), observación (consiste en contemplar con atención una actitud, situación o hecho determinado utilizando una guía que dé la pauta de lo que nos interesa observar), pruebas de desempeño (consisten en exámenes teóricos y prácticos que conducen a conocer el grado de conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener para desempeñar correctamente determinada actividad).

3. Evaluación sumativa o final. Característicamente esta evaluación constituye la síntesis de los momentos anteriores y a través de ella se puede ver si el objetivo general

éstas son las pruebas de falso o verdadero, de opción múltiple, de abanico, etc. (Torres Sánchez, 1983:86)

planteado se logró así como también desviaciones que, aun con las correcciones continuas se dieron a través del desarrollo del curso.

Su aplicación se efectúa cuando el participante todavía está en el evento.

Tiene el propósito de ofrecer información lo mismo al maestro que a los educandos en cuanto a la medida en que se lograron los objetivos de aprendizaje tanto individual como colectivamente.

De aquí, que sus funciones esenciales son las de valorar, determinar, describir y clasificar la conducta final del participante, así como explorar en forma equilibrada el aprendizaje de los contenidos incluidos en el curso. Así mismo, permite localizar en los resultados el nivel individual logrado.

En este caso los resultados son útiles para desarrollar futuras actividades de enseñanza-aprendizaje, ya que proporciona información al educando, al maestro y a los organizadores del evento respecto de sus logros o limitaciones.

Los instrumentos adecuados para la aplicación de esta evaluación son las pruebas objetivas, los exámenes prácticos, los cuestionarios (instrumentos que consisten en preguntas ya sea abiertas para que el educando conteste ampliamente a las interrogantes; o cerradas con respuestas breves y/o

selectivas. Ambas para ser respondidas de manera personal).

4. Evaluación de seguimiento. El objetivo de esta es determinar si se manifestó algún cambio de conducta en el educando, si es que éste es producto del proceso de enseñanza-aprendizaje y si se refleja y se mantiene en el desempeño de su trabajo.

Esta se caracteriza porque se aplica inmediatamente después de la incorporación del educando al ámbito de su actividad (aproximadamente dos o tres días después) y en distintos momentos posteriores, por ejemplo al mes, a los tres meses y a los seis meses de haberse impartido el curso.

Tiene como función fundamental determinar el cambio en el desempeño de los educandos y sobre todo en qué medida éste es producto y efecto de la enseñanza impartida o si lo es por otras variables. Por eso es que su importancia esencial es precisamente que permite reconocer el alcance de la capacitación, su efectividad y su repercusión en el desempeño laboral. Amén de que permite cerciorarse de que un curso no signifique solo un paréntesis en la vida cultural de la persona, sino que perdure y se continúe en el tiempo.

En cuanto a los instrumentos adecuados para este tipo de evaluación son los equivalentes a los de la evaluación sumativa (pruebas objetivas, exámenes prácticos, cuestionarios), observación, inventario de habilidades (consiste en un cuadro que contiene datos de identificación y las tareas propias a desempeñar por cada sujeto. En él se

hace un registro preguntando a cada sujeto en qué tarea se siente deficiente y/o incapaz), cédula de identificación de niveles de conocimiento (nos sirve para detectar fallas o deficiencias de los sujetos en cuanto al desempeño de sus labores. Y consiste en un cuadro de doble entrada donde el responsable del grupo de trabajo da su opinión respecto al desempeño y necesidades laborales del mismo grupo).

CAPITULO. III
JUSTIFICACION Y PROPUESTA

3.1. JUSTIFICACION DE LA ELABORACION DEL
PROGRAMA DE CAPACITACION Y FORMACION
DE ASESORES DE ENSEÑANZA ABIERTA
CEA/STUNAM.

Todo programa de capacitación nace de una necesidad ya sea ésta conocida a fondo mediante un proceso de detección de necesidades de capacitación o bien que sea una necesidad tan evidente como manifiesta, o una necesidad prevista a futuro, o también una necesidad inventada, forzada o implantada.

En este caso el Programa de Capacitación para asesores de enseñanza abierta sí nace de una necesidad relevante y además se confirma con la aplicación de una detección de necesidades cuyo procedimiento se efectuó de la siguiente manera⁽²⁹⁾:

1o. Conversación con el Coordinador del Centro, el cual nos describió un panorama general de la situación que vive el CEA/STUNAM en relación con las asesorías que se llevan a cabo.

2o. De acuerdo con esto supusimos que la principal falla se encuentra en el asesor.

3o. El siguiente paso fué recabar información en apego a lo que marca Mendoza Núñez en cuanto a necesidades manifiestas.

(29) Consultado de:
MENDOZA Núñez, Alejandro. Procedimiento para determinar necesidades de capacitación. En Manual para determinar necesidades de capacitación. 2a. México, Trillas, 1984 pp. 47-67.

3.1. Se nos proporcionó un perfil del asesor del CEA/STUNAM.

3.2. Iniciamos con la investigación de las labores que desempeña en la práctica el asesor del CEA/STUNAM.

3.2.1. Para ello utilizamos como técnicas e instrumentos esencialmente:

a) La observación no participante, aplicada directamente en las aulas donde se dan las asesorías. El instrumento: una guía de observación que elaboramos a partir de la información que al principio se nos proporcionó. (Anexo No. 16).

b) Una entrevista reforzada con un cuestionario que cada uno de los asesores contestó después de terminar sus asesorías cada sábado (Anexo No. 17).

4o. Planteamos los temas que necesitan para su capacitación. Y elaboramos un índice de contenido tentativo a reserva del análisis de la información que arrojará la investigación hecha (que por cierto éste lo fuimos modificando y puliendo poco a poco hasta quedar como se ve en el Anexo No. 2).

Análisis de resultados:

La detección de necesidades de capacitación requerida por el CEA/STUNAM tiene el fin de capacitar a los asesores para sus asesorías, incrementar el número de egresados en esta modalidad, y para ello, obtener los servicios de diferentes profesionistas en diferentes especialidades que ayuden a

lograr los objetivos propuestos para alcanzar dicho desarrollo, por lo que fué indispensable conocer y valorar antes que nada la situación y las condiciones reales en que se estaba impartiendo este tipo de enseñanza.

De manera que lo que encontramos fué que al interior de las asesorías el asesor se dedica a impartir una clase tradicional (verbal y unidireccional) y no a asesorar y a aclarar dudas particulares. Esto debido a que:

1o. El asesorado se muestra pasivo y dependiente de los conocimientos del asesor. No cuenta con hábitos de estudio eficaces para sobresalir en su autoaprendizaje y con ello en su autodidactismo^(*), lo cual es la base fundamental del sistema abierto; y esto no le permite cumplir con la función que le corresponde.

2o. Las instalaciones impiden el trabajo intergrupal muy importante en esta modalidad educativa. Los salones están dispuestos para las clásicas cátedras escolares en donde el profesor es quien posee el conocimiento completo, la verdad, la autoridad y la palabra.

De modo que el asesor, por el simple hecho de estar hablando sobre la plataforma que hay en el salón, condiciona a los asesorados a una enseñanza tradicional y esperan de aquél un despliegue de conocimientos que les active la memoria.

En este caso, ninguno de los dos (asesor-asesorado) es responsable directo de la actitud que toman, porque responden

(*) Entiéndase por autoaprendizaje y autodidactismo: la utilización de técnicas de estudio eficaces para saber aprovechar mejor el tiempo, los recursos y las energías de uno mismo.

a todo un largo proceso antecedente educativo y escolar que los condiciona y los hace actuar así.

También obtuvimos indicativos como los siguientes:

- A los asesores no se les da una previa capacitación para desarrollar sus funciones.

- No tienen conocimientos claros del funcionamiento de la educación abierta.

- Son asesores que van desde voluntarios por interés personal, hasta estudiantes de servicio social o pasantes. Estos últimos especializados en diversas áreas del conocimiento.

- Son asesores que evidentemente necesitan aprender a enseñar, a transmitir sus conocimientos y sobre todo tratándose de la modalidad de enseñanza abierta.

Y entre las características particulares de los asesores encontramos que:

- Todos son adultos jóvenes (entre 20 y 28 años)

- La mayoría tiene escolaridad de nivel superior, (solo uno cuenta con el nivel de Preparatoria).

- La mayoría son estudiantes aún.

- Son muy entusiastas para sus "asesorías" a pesar del poco manejo didáctico que tienen y piensan en particular que un curso de capacitación les ayudaría mucho a mejorarlas.

Así que la hipótesis que tenemos, es precisamente que al condicionarlos en los conocimientos que necesitan por medio de un proceso de enseñanza-aprendizaje continuo, ellos se habituarán y se familiarizarán con todos los aspectos y factores que intervienen en la enseñanza abierta.

También queremos mencionar en este análisis las características particulares de los individuos a quienes atiende el asesor:

10. Características generales.

a) Nivel de alfabetización y primaria:

- Falta de planeación familiar.
- Nula o escasa capacitación en sus centros de trabajo.
- Carencias en salud, nutrición y vivienda.
- Baja escolaridad y dificultad de acceso a la educación.

b) Nivel de enseñanza secundaria:

- La mayoría son adolescentes aún.
- Son todavía hijos de familia.
- Por diversas circunstancias perdieron uno o dos años de la secundaria escolarizada y pretenden recuperar ese tiempo en esta modalidad.

c) Nivel de enseñanza preparatoria:

- En su mayoría son adultos jóvenes (18 a 25 años).
- Son alumnos que en muchos casos dependen todavía económicamente del seno familiar.
- Existen pocos casos de alumnos que trabajan y que quieren cubrir este nivel en esta modalidad por tener horario flexible para todas las necesidades.

2o. Características psicopedagógicas.

a) Nivel de alfabetización y primaria:

- Tienen hábitos de estudio poco aconsejables, como memorismo, pasividad y teorización.
- Adolecen de fatiga y desgaste como resultado de largas jornadas laborales, desnutrición y problemas de salud.
- Carecen de materiales didácticos adecuados además de asesores insuficientemente preparados.
- Tienden a olvidar la información si no se les da la oportunidad de aplicarla de inmediato, tienen cierta resistencia a captar nuevos conceptos.
- Mantienen con mucha dificultad largos periodos de concentración por falta de costumbre y porque a menudo se ven obligados a estudiar luego de trabajar.

b) Nivel de enseñanza secundaria:

- Son muchachos que provienen de una enseñanza tradicional-pasiva (primaria).
- Carecen de hábitos de estudio eficaces para esta modalidad.
- Están acostumbrados a largos periodos de concentración .
- Sus familiares aún los obligan a seguir estudiando.

c) Nivel de enseñanza preparatoria:

- Proviene de enseñanza tradicional-pasiva (secundaria).
- Son en algunos casos, frustrados de no haber ingresado al bachillerato escolarizado.
- Están habituados a ser presionados por otros para estudiar.
- No tienen hábitos de estudio eficientes para esta modalidad de enseñanza abierta.

Claro es que no todas las circunstancias e indicativos que mencionamos antes se solucionan a través de la capacitación; por ello es que hacemos la distinción entre:

Problemas concernientes a la capacitación.

- Falta de conocimientos del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Desconocimiento del funcionamiento de la enseñanza abierta.
- Ausencia de didáctica de la enseñanza.
- Desconocimiento del funcionamiento específico del CEA/STUNAM.
- Deficientes hábitos de estudio.

Problemas que no conciernen a la capacitación.

- La disposición física de las instalaciones donde se dan las asesorías.
- Carencias de salud, nutrición y vivienda de los asesorados.
- Nivel socioeconómico de los asesorados y de los asesores.
- Posición familiar, edad, antecedentes académicos y actividad laboral de los asesorados y de los asesores.

Por lo anterior, la estructura que decidimos darle al programa en cuanto a contenidos fué en función precisamente de esta información que se obtuvo a partir de la misma D.N.C. Decidimos que los temas más densos estuvieran al principio para que éstos fundamenten teóricamente los temas subsiguientes, el método de la secuencia de contenidos es de lo complejo a lo simple, de la teoría a la práctica que después de tener conocimientos precisos puedan inferir la aplicación de los temas que son consecuentes a los mismos, la intención es que cuenten con elementos que aunados a su criterio y experiencia les permitan comprender y tener convicción de la labor que deben desempeñar por lo que en cada tema hay la relación de la aplicación concreta con el CEA/STUNAM.

La duración del curso es de 13 horas divididas en tres sesiones.

Y por último, la estrategia de evaluación que enseguida se propone está pensada en virtud de las características del Centro, de los asesores y de los asesorados, de lo que potencialmente se puede realizar en combinación con la aceptación y coordinación de los responsables administrativos de dicho Centro de Enseñanza Abierta.

3.2. DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA PARA EVALUAR
EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN
DE ASESORES DE ENSEÑANZA ABIERTA.
CASO. CENTRO DE ENSEÑANZA ABIERTA DEL SINDICATO
DE TRABAJADORES DE LA U.N.A.M.

El propósito de la estrategia que proponemos es conocer la validez del programa en cuanto a que en el desarrollo del mismo o sea, su aplicabilidad lleve al asesor a tener conocimientos y ponerlos en práctica en la situación concreta del CEA/STUNAM. Se persigue que haya tanto validez interna entre todos y cada uno de los componentes del programa, sus relaciones y las que haya entre éstas y las conductas que se provocan en el asesor. Asimismo lograr validez externa al comparar las conductas del asesor una vez que se haya expuesto al programa de capacitación y formación de asesores y observar su desempeño al incorporarse a sus labores.

Utilizamos la "Metodología Básica de Diseño Curricular para la Educación Superior"⁽³⁰⁾ en su parte de Evaluación Curricular Continua que como su título lo indica se refiere a la evaluación del currículum. Sin embargo nosotros hacemos la adaptación para la evaluación del programa en cuestión; omitiendo algunos aspectos únicamente utilizables en la evaluación curricular y sumando a su vez algunos otros aspectos necesarios en la evaluación de programas de capacitación.

Iniciamos por delimitar lo que queremos que la estrategia

(30) DIAZ-BARRIGA Arceo, Frida., Lule González. Ma. de Lourdes., et al Evaluación curricular continua En Metodología básica de diseño curricular para la educación superior México, UNAM, s/f p. 162-220

evalúe:

1o. El grado de conocimientos que adquirirá el asesor cuando haya terminado el curso.

2o. El manejo que da a dichos conocimientos en su actividad de asesoría en cuanto a la aplicación que haga de ellos.

3o. Qué tanto adquirió la capacidad para adaptar tales conocimientos al caso específico del CEA/STUNAM.

4o. El grado en que beneficia o influye la preparación del asesor con el curso en el mejor aprovechamiento y desarrollo académico de los asesorados.

Es importante indicar además que toda evaluación de programas de capacitación y formación debe responder a cuestionamientos como los siguientes⁽³¹⁾:

¿Satisface el programa las necesidades que lo originaron?

¿Logra los objetivos de aprendizaje pretendidos?

¿Cumplen con sus propósitos particulares todos y cada uno de los elementos que confluyen e integran el programa?

¿Se traduce en la ejecución ocupacional deseada el aprendizaje obtenido a través del programa?

¿Qué cambios se pueden hacer para mejorar el programa?

¿Cuáles son las repercusiones del cambio inducido por la capacitación en el logro de los objetivos generales de la institución?

(31) QUESADA Castillo, Rocío. Evaluación de programas de formación y capacitación de profesores. En Perfiles Educativos. México. Trimestral No. 10 año. 1980 p. 32

Cuestionamientos que se consideran a lo largo del establecimiento de la estrategia y que se utilizarán como guía para la evaluación.

A continuación hablaremos de los cuatro tipos generales de evaluación que se manejan en esta metodología, aunque solo nos interesa para este caso abordar los dos últimos.

1. Evaluación de contexto. Sirve para tomar decisiones de planeación conducentes a determinar los objetivos del programa. Su función es la de fundamentar o justificar los objetivos, define el medio ambiente relevante, las condiciones actuales y las deseables, identifica las necesidades para cumplir con la fundamentación del programa mismo. En otras palabras se estaría hablando propiamente de las necesidades de capacitación.

2. Evaluación de entrada o de insumo. Esta sirve para tomar decisiones que nos conduzcan a determinar el diseño más adecuado del programa, y da información para determinar cómo utilizar los recursos para lograr las metas de éste.

Las decisiones tomadas bajo este tipo de evaluación se denotan en la especificación de procedimientos, materiales e instrumentos didácticos, requerimientos de personal y presupuestos.

Por esto es que se dice que las evaluaciones de contexto y de entrada son evaluaciones de tipo diagnóstico.

3. Evaluación de proceso. A través de ésta se implantan decisiones que ayuden a tener un control de las actividades del programa. Puesto que una vez que se ha dado marcha a un curso ya aprobado e inicia a desarrollarse en la ejecución, es necesaria esta evaluación para proveer retroalimentación periódica acerca de la organización, estructuración y procedimientos de éste.

Sus objetivos principales son: a) detectar o predecir defectos en el proceso de diseño o en su aplicación, b) proveer información para tomar decisiones programadas, y c) mantener un registro continuo del procedimiento según ocurre.

En ella es necesario analizar aspectos como relaciones interpersonales (entre los participantes y el instructor, entre el instructor y la institución que organiza el curso), canales de comunicación, actitud de los asesores hacia el programa, adecuación de recursos (tanto humanos como materiales), condicionamiento físico (de la institución y del lugar de impartición), tiempo programado, estructura interna (contenido teórico-práctico en general) y conceptos a ser enseñados.

La relevancia de este tipo de evaluación radica en determinar si la implementación del programa propuesto va por cauces adecuados y en este sentido es que se dice que tiene un carácter formativo.

4. Evaluación de producto. Atiende a los logros del

programa; permite medirlos e interpretarlos no sólo al final del mismo sino al final de cada tema, de cada capítulo o de cada unidad. A diferencia de la evaluación de proceso que busca determinar qué tanto los procedimientos son tan operantes como se ha planeado, ésta investiga en qué medida los objetivos planeados para cada etapa se han logrado. Su utilidad por ello es que se pueden reciclar decisiones tendientes a juzgar y reaccionar a los logros del programa ejecutado.

Se puede considerar como una evaluación sumaria, donde se quiere determinar si los resultados finales de todo un proceso satisfacen los propósitos y objetivos deseados.

Este tipo de evaluación se acerca al concepto de evaluación externa en la que se busca determinar el impacto que un programa de capacitación pueda tener en quien ha participado en él, en términos de si alcanza los cambios de conducta (aprendizajes) propuestos y si tiene la capacidad con ello de solucionar problemas y cubrir las necesidades que dieron origen a determinado plan y/o programa de capacitación .

Con la intención de precisar más los tipos de evaluación que son útiles para conocer el desarrollo y resultados del programa de capacitación y formación de asesores, consideramos la distinción que hacen Arredondo y Ar⁽³²⁾ entre evaluación de la eficiencia y evaluación de la eficacia.

Se dice que al evaluar la eficacia de un programa, se busca

(32) Autores citados por:
Díaz-Barriga Arceo, *ibid.* p. 193

determinar "el grado en que son aprovechados los recursos durante las actividades realizadas", en cuanto a costos, personal, tiempo, etc.

Y al evaluar la eficacia se busca determinar "el grado de semejanza entre los resultados obtenidos y las metas propuestas para una actividad" o sea, que la eficacia indica si se satisfacen o no las necesidades detectadas.

De tal manera que lo mismo se puede conducir una evaluación interna tanto de la eficiencia como de la eficacia de un programa así como una evaluación externa de su eficacia y su eficiencia.

Más ampliamente, desde una visión más concreta: la eficiencia será la relación entre los productos obtenidos sobre el costo, la eficacia será la diferencia entre propósitos menos logros y nos da una medida más, la de la efectividad que será la diferencia entre necesidades menos satisfactores, es decir, problemas menos soluciones.

Esquemáticamente queda así:

Esquema No. 1

INDICADORES DE EVALUACION

$$\text{Eficiencia} = \frac{\text{Producto}}{\text{Costo}}$$

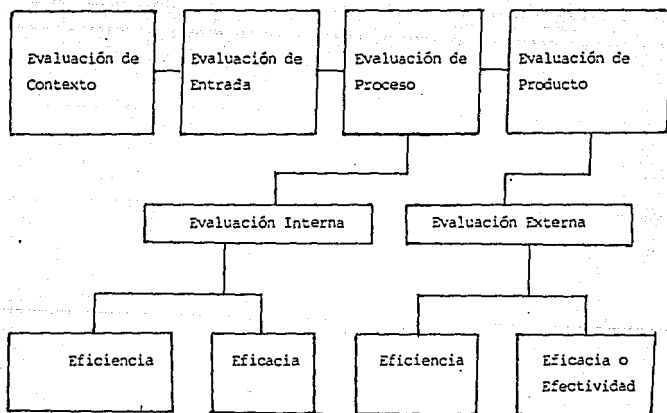
$$\text{Eficacia} = \text{Propósitos} - \text{Logros}$$

$$\text{Efectividad} = \frac{\text{Necesidades} - \text{Satisfactores}}{\text{Problemas} - \text{Soluciones}}$$

Así mismo, en el esquema no. 2 se ilustran todos los términos y conceptos hasta aquí vistos para que se tenga clara la secuencia que tiene este proceso de evaluación⁽³³⁾.

Esquema No. 2

PROCESO DE EVALUACION



(33) Ambos esquemas son tomados de:
Díaz-Barriga Arceo, *ibid.* p. 194

A continuación describimos cómo se efectuará la estrategia de evaluación a partir de esta metodología con base en la evaluación interna y externa, adaptándola al programa de capacitación y formación e insertando en cada fase la técnica y el o los instrumentos a utilizar.

3.2.1. Evaluación interna de la eficiencia y la eficacia del programa.

Se habla de una evaluación interna cuando se trata de los elementos, organización y estructura que conforman un programa.

Dicha evaluación se conduce partiendo del establecimiento previo de ciertas normas o criterios cuya función es la de constituir rasgos específicos que sirvan de base para la realización de juicios y toma de decisiones.

Estos criterios son de índole principalmente pedagógica y han sido desarrollados por Glazman y de Ibarrola⁽³⁴⁾ y son:

1er. Criterio. Congruencia: Este nos demostrará el equilibrio y proporción de los elementos del programa, para ello:

1.1. Se analizan los objetivos tanto generales como particulares y/o específicos. En cuanto a su comprensibilidad, redacción y el tipo de conducta que busca modificar, cómo y con qué elementos se pretende

(34) Autores citados por:
Díaz-Barriga Arceo, ibid. p.197

lograr (anexo no. 3).

- 1.2. Se confrontan éstos con los fundamentos es decir, con las necesidades que dieron origen al programa (anexo no. 5).

Al hacer la confrontación se pueden detectar fallas en cuanto a omisiones y consideraciones parciales erróneas o contradictorias. Y al analizar la congruencia entre objetivos se está revisando la labor de agrupación y por lo tanto se trata de detectar también omisiones, repeticiones y desuniones de los contenidos y comportamientos en la forma de organización o estructuración de su contenido (porque es a partir de los objetivos de donde se determinan los contenidos).

2o. Criterio. Vigencia: Es similar al anterior, en el se valora qué tan actual está siendo el programa en relación con los fundamentos que le dieron origen y entonces:

- 2.1. Se confrontan el o los objetivos generales con los fundamentos (necesidades de origen y perspectivas del programa) que lo sustenta. Esto en el caso de que se esté hablando de un programa recién elaborado, y que no es este el caso.
- 2.2. De otra manera, se sugiere efectuar un estudio de detección de necesidades de capacitación en el que se puede utilizar como guía el "Manual para determinar necesidades de capacitación"⁽³⁵⁾ que es sencillo y no requiere desplegar gran cantidad de recursos.
 - 2.2.1. Una vez teniendo los resultados de tal estudio, se

(35) MENDOZA Núñez, Alejandro. Manual para determinar necesidades de capacitación. 2a. México, Trillas, 1984. 139 pp.

confronta con el o los objetivos generales y se obtendrá mayor confiabilidad en la vigencia o no vigencia del programa (anexo no. 3).

De modo que si fuera necesaria una reforma, un avance o cambio de necesidades, se refleje en los objetivos y consecuentemente en las demás etapas, unidades o fases del programa.

3er. Criterio. Viabilidad: Está directamente vinculado con los recursos existentes, así que se debe:

3.1. Elaborar un inventario de recursos de la institución y analizar su operación. Esto es, se deben cotejar tanto recursos humanos como materiales, llámense instructores, espacios físicos, equipo audiovisual, material didáctico, documentos, textos, programas elaborados.

Su operabilidad estará unida con:

3.1.1. La accesibilidad de los recursos para los instructores y los asesores.

3.1.2. La utilidad de dichos recursos en cuanto a si es o no es costeable. Solo será costeable si cumple con el cometido para el que fue empleado.

3.1.3. El aprovechamiento real que se haga de los recursos existentes en la impartición del curso.

3.2. Cotejar todos estos elementos de los recursos con los objetivos planteados para todo el programa.

La técnica que se puede utilizar para comprobar la viabilidad es la observación no participante y el instrumento una lista

de verificación (ver apéndice).

4o. y 5o. Criterios. Continuidad e Integración: Estos criterios se basan en ver si existe una estructura continua e integrada que permita el logro del o los objetivos generales planteados para el programa, así es que se debe:

- a) Determinar la relación entre el o los objetivos terminales y específicos por cada unidad con el periodo de tiempo en que se dé el curso (número de veces en un mes, en un semestre o en un año).
- b) Hacer la interrelación de estos objetivos con el objetivo general del programa (anexo no. 3).

Para ello se sugiere obtener la siguiente información utilizando la técnica de análisis de contenido (ver apéndice y anexo no. 2) y tomando un registro de las siguientes categorías:

1. Registro de temas o contenidos que presentan una mayor incidencia como antecedentes o consecuentes entre ellos mismos.
2. Si hay uno o varios temas aislados.
3. Las relaciones entre los temas y
4. Las relaciones entre los temas y la periodicidad en que se imparten (número de sesiones y/o tiempo real).

De tal forma que se podrán detectar las siguientes fallas:

- a) Temas con objetivos específicos complejos no adecuados

- para el nivel cultural y laboral de quienes se atiende.
- b) Temas con objetivos sencillos no adecuados para niveles avanzados (cultural y laboralmente).
 - c) Temas consecuentes que se imparten previamente.
 - d) Temas antecedentes que se imparten posteriormente.
 - e) Temas antecedentes muy separados de sus consecuentes.

En cuanto a la evaluación interna de la eficacia; el indicador más importante, según Arredondo ⁽³⁶⁾ es el aprovechamiento a nivel cognoscitivo, afectivo y psicomotor del participante en relación a el cumplimiento eficiente del programa y se proponen diversos análisis:

- 10. Determinar índices de deserción del curso, de no asimilación de los contenidos, no acreditación, no consecución de los objetivos en los participantes.
- 20. Analizar la labor del instructor en relación a sus características como tal y al rendimiento o aprovechamiento que tengan los participantes del contenido teórico-práctico durante el curso del programa.
- 30. Analizar los temas impartidos en relación con la captación que haga de éstos el capacitando y de los procedimientos y materiales didácticos que utilice el instructor.
- 40. Analizar el sistema de evaluación utilizado en todas las etapas del programa, sus características, congruencia con los objetivos (planteados en cada caso) y en cuanto a la participación de los capacitandos en el mismo; en la medida en que se sabe que este es participe de su propia evaluación.

(36) Autor citado en:
Díaz-Barriga Arceo, ibid. p. 200

Para esto se sugiere utilizar como técnicas: la observación no participante, una prueba práctica o de desempeño y un inventario de opiniones (ver apéndice). Y como instrumento: (37)

- a) Una lista de verificación.
- b) Se puede hacer uso de las pruebas utilizadas por el instructor y de los resultados de evaluación que se usa en el programa (anexo no. 6).
- c) Para el caso del inventario de opiniones un cuestionario de cinco preguntas abiertas (anexo no. 14).

19

3.2.2. Evaluación externa de la eficiencia y la eficacia del programa.

Esta se refiere principalmente al impacto o a los resultados que logra o que hay en el participante, una vez que ha estado en el curso, al término de éste, sus aspectos principales a evaluar son:

1. Analizar al participante egresado del curso respecto a las funciones que desempeña y para las que fue capacitado. Revisar o cotejar si estas funciones se contemplaron durante el curso.
Comprobar si el desempeño de sus funciones ahora dan respuesta o solución hacia quien demanda tales servicios, llámense institución y asesorados.
2. Verificar la labor del asesor como solucionador real de necesidades de quienes atiende como tal y por las que fue creado el programa.

(37) La metodología de las técnicas e instrumentos fue consultada de:
Quesada Castillo, ibidem.
TORRES Sánchez, Ma. Sandra. Evaluación En El papel de la evaluación en el proceso de capacitación. México, UNAM, 1983 pp.21-36.

- 2.1. Confrontar esto y ver si hay o no un vínculo estrecho entre la capacitación y formación del asesor con respecto al resultado o avance que haya en los asesorados. Y con ello se podrá reestructurar o cambiar los fundamentos (necesidades) que son la parte medular del programa.

Aquí se utilizará la técnica de estudio de seguimiento (ver apéndice). En la que se estudiará primero la situación académica que tienen los asesorados antes de tener contacto con un asesor ya capacitado. Se hará el seguimiento de 20 asesorados elegidos al azar de la lista de control administrativo que maneja la institución.

En la primera parte se estudiará de esos 20 asesorados:

1. El grado o nivel que cursa (primaria; secundaria o bachillerato).
2. Las materias que cursan.
3. El promedio y las materias acreditadas.

La segunda parte consistirá en observar después de tres semanas pasando el curso, una sesión de asesoría de cada grado y de cada materia que correspondan a los 20 asesorados elegidos, en ella se registrará:

1. Esencialmente el desarrollo del asesor en cuanto a:
 - 1.1. El uso que haga de sus conocimientos y su adaptación al caso CEA/STUNAM.
 - 1.2. El material didáctico que utiliza.

- 1.3. La organización de su sesión de trabajo.
- 1.4. El o los métodos de enseñanza-aprendizaje.
2. Verificar si los conocimientos que despliega en su actividad los adquirió o no en el curso.

Esta segunda parte se llevará a efecto en tres sábados dedicando 30 minutos de observación.

La tercera parte consistirá en la entrega de un cuestionario con cinco preguntas abiertas de opinión (anexo no. 13 y 16) acerca de la impresión que tienen los asesorados hacia el asesor ya capacitado. Y otro cuestionario con diez preguntas de conocimientos generales específicos para cada nivel y grado.

Y la cuarta y última parte consistirá en esperar por lo menos dos meses para dar oportunidad de presentar exámenes de acreditación a los 20 asesorados. Para luego volver a revisar su nivel académico y determinar con esto si:

- Hay o no correlación entre la capacitación y formación del asesor con respecto al resultado o avance académico que haya en los asesorados.

En cuanto a la evaluación externa de la eficacia. Resalta en ella la importancia que tiene el estudio del empleo de recursos y costos, para ello:

1. Estudiar la efectividad que hay en cuanto a costo promedio por la impartición del mismo curso.

- 1.1. Costo de los recursos que se utilizan en él, como instructor, material didáctico, papelería, si se renta un local, si se dá café, galletas o refrigerio sin costo para el participante, y en general todo cuanto se utilice.
- 1.2. Este estudio estará seccionado por:
 - a. Actividad instruccional
 - b. Por grupo de participantes
 - c. Por participante individual
 - d. Todo el curso
 - e. Actividades teórico-prácticas

Así que la efectividad se denota en que si el mismo número de asesores egresados del curso, satisfacen necesidades de enseñanza-aprendizaje en los asesorados con menos recursos (tanto físicos, materiales y humanos), serán más eficientes externamente.

Es conveniente tener un informe y control escrito de cada etapa de la evaluación. Que se vayan registrando los resultados por escrito; teniendo como punto de partida los objetivos y cuestionamientos de una evaluación de programas de capacitación que están al inicio de esta propuesta. Para con esto tener elementos de control suficientes para el informe final de evaluación.

Creemos que esta estrategia será viable solo en la medida en que se dé apoyo a un grupo de dos o tres evaluadores (de preferencia Pedagogos) por parte de la Coordinación del Centro de Enseñanza Abierta del S.T.U.N.A.M.

CONCLUSIONES

Tiene gran trascendencia que a todo proceso de capacitación se le oriente hacia la satisfacción de necesidades concretas, atendiendo a casos específicos en los que se trabaje de acuerdo con las condiciones materiales y humanas existentes.

Por ello es que para trabajar con un Programa de Capacitación y Formación de Asesores y ofrecer una propuesta de evaluación para el mismo, ha sido necesario conocer al Centro de Enseñanza Abierta del S.T.U.N.A.M. y hacer hincapié en sus características tanto humanas como físicas y materiales.

De modo que al iniciar por conocer algo sobre el origen de la enseñanza abierta en México nos encontramos con que la enseñanza abierta cuenta con una trayectoria histórica que muestra un gran esfuerzo por crecer y desarrollarse siguiendo los pasos de sus principios que fueron los de crear una modalidad en la que ingresasen todas aquellas personas que desearan prepararse o continuar alcanzando mejores niveles académicos. Lejos de elitismo y de la escuela tradicional.

Asimismo el CEA/STUNAM ha tenido que vivir su propia historia para poder constituirse como tal y cuya evolución le ha dado carácter y personalidad, por lo que actualmente dicha institución continúa siendo reconocida por sus propios méritos.

Al hablar de evaluación hemos tenido que concluir que ésta debe partir siempre de un concepto claro de educación porque la evaluación refleja los resultados de un acto educativo conocido como proceso de enseñanza-aprendizaje.

La evaluación por ello no debe ser reducida a la aplicación de exámenes y pruebas periódicas, ni a acciones clasificatorias y de calificación.

La evaluación debe ser vista como un proceso sistemático en donde si falta algún elemento de ella o si hay algún aspecto deficiente, no se pueden observar con claridad los resultados y con ello el logro de objetivos.

Asimismo es un sistema que puede ser aplicado en cualquier actividad en donde se quiera avanzar progresivamente hacia el logro de metas y objetivos.

Por eso sabemos que con la aplicación del Programa de Capacitación y Formación de Asesores se obtendrán resultados satisfactorios e inmediatamente observables porque por una parte, su elaboración y desarrollo están basados en las necesidades reales del Centro de Enseñanza Abierta; y por otra, porque la estrategia de evaluación propuesta ha sido adaptada a las manifestaciones exclusivas de la modalidad abierta en el CEA/STUNAM.

BIBLIOGRAFIA

1. AGUIRRE y Rivera, Susana del S.C. Glosario para elaborar programas de capacitación. México, 1984 Inédito 58 pp.
2. CIRIGLIANO, Gustavo F.J. La educación abierta Buenos Aires, Ateneo, 1983
3. CIRIGLIANO, Gustavo F.J. El diseño instruccional y la elaboración de material de aprendizaje en un sistema de educación abierta/a distancia - En La educación (OEA) no. 91 (1983) p. 2-24
4. CIRIGLIANO, Gustavo F.J. La metodología y la planificación en un sistema de educación abierta/distancia En Educar no. 2 (1982) p. 121-144.
5. CONSEJO NACIONAL TECNICO DE LA EDUCACION. Terminología de la enseñanza abierta En Educación - (Consejo Nacional Técnico de la Educación) - Vol. IV no. 18 (1986) p. 17-22
6. CORDERA Campos, Rafael. El sistema Universidad Abierta de la UNAM: Una modalidad educativa para la crisis En Foro Universitario ep. II - no. 74 (1987) p. 35-42
7. DIAZ-BARRIGA Arceo, Frida., Lule González, Ma. de Lourdes., Diana Pacheco Pinzón, et al. Evaluación curricular En Metodología básica de diseño curricular para la educación superior. Facultad de Psicología, UNAM, s/f p.178-220
8. ECO, Humberto. Cómo se hace una tesis. Técnicas de investigación y escritura. 6a. México, Gedisa, 1984 267 pp.

9. ETIENNE, Maren Nauman. Educación abierta y problemática de su realización En Educación (Alemania) Vol. 21 (1980) p. 60-75
10. GUIER, Jorge Enrique. El aprendizaje de los sistemas abiertos En Revista Mexicana de Ciencias - Políticas y Sociales. Año XXVI Nueva Epoca no. 101 (1980)
11. HERMANUS, Frank. Naturaleza y alcances de la educación de adultos En Educación de adultos. Su metodología y sus técnicas. México, Edicol, - 1981 p. 9-17
12. LAMPE J., Aline y otros. El desarrollo autónomo y la promoción humana a través de la educación - abierta En Congreso Pedagógico Venezolano - Vol. IV-V (1987) p. 197-226
13. LARA Mireles, Ma. Concepción y José Antonio Castilla Ramírez. Sistema abierto de enseñanza, una experiencia problemática En Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. Año XXVI Nueva Epoca no. 101 (1980) p. 63-70
14. LEIVA González, David. Dimensiones e indicadores de una metodología de capacitación para personal de los sistemas abiertos y/o a distancia. En Síntesis cultural Vol. 7 no. 6 (1984) -- p. 2-12
15. MENDOZA NÚÑEZ, Alejandro. Manual para determinar necesidades de capacitación. 2a. México, Trillias, 1984 139 pp.
16. MIAJA de la Peña, Ma. Teresa. La modalidad abierta como opción educativa en México. Trayectoria y perspectiva En Reflexiones México, SUA, 1988 p. 29-32

17. NAVA Díaz, Arturo. Sobre el sistema abierto En Reflexiones México, SUA, 1988 p.27-28
18. PEREZ Pascual, Alejandro. Los sistemas abiertos como forma de unión de trabajo y educación En Foro Universitario Epoca II no. 7 (1981) - p. 33-42
19. PEREIRA de Gómez, Ma. Nieves. Evaluación educativa - En DIDAC (Centro de Didáctica de la Universidad Iberoamericana. Semestral Vol. I - No. 1 Diciembre, 1982
20. QUESADA Castillo, Rocío. Evaluación de programas de formación y capacitación de profesores En Perfiles educativos. México Trimestral - No. 10 Año 1980
21. RAMOS, Raymundo. Bases para el diseño de un programa de evaluación En DIDAC (Centro de Didáctica de la Universidad Iberoamericana. Semestral Vol. 1 No. 1 Diciembre, 1982
22. REFERENCIAS Institucionales. Documento interno del CEA/STUNAM México, 1986 11 pp Inédito
23. REYES Garibaldi, Hilario. México e Inglaterra, pioneros en la educación abierta En ENS (Revista de educación, ciencia y tecnología). No. 14 (1983) p. 8-10
24. RODRIGUEZ Rivera, Víctor Matías. Sistemas y procedimientos de evaluación del aprendizaje En Psicotécnica Pedagógica. Teoría y práctica. - 13a. México, Porrúa, 1986 p. 353-360.

25. SANTIAGO Rodríguez, Guillermina María. Propuesta para un programa de formación de asesores para el sistema de preparatoria abierta en la Secretaría de Educación Pública. México, UNAM, 1986 47 pp Tesina
26. SERRAMONA López, Jaime. Futuro de la educación abierta En Revista Interamericana de Educación de adultos. Vol. 2 No. 1-2 (1989) p. 143--158
27. SECRETARIA de Educación Pública. Terminología de los sistemas abiertos de educación en México. México, SEP, 1982 119 pp
28. STUFLEBEAM, Daniel L., Shinkfield Anthony J. Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica Buenos Aires, Paidós, 1987 381 pp.
29. TORRES Sánchez, Ma. Sandra. Evaluación En El papel de la evaluación en el proceso de capacitación. México, UNAM, 1988 p. 21-37 Tesina
30. VILLALOBOS Prieto, Nelly. La Universidad Abierta de Inglaterra: un aporte a la comprensión de los sistemas abiertos de enseñanza universitaria. México 1980 227 pp Tesis
31. ZORRILLA Velázquez, Oscar. Los sistemas de enseñanza abierta y a distancia en México En Revista de Intercambio Académico. Vol. 2 No. 4 (1984) p. 5-7

A P E N D I C E

TECNICA: ANALISIS DE CONTENIDO

DESCRIPCION	INSTRUCCIONES	MATERIAL	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> - Del análisis del contenido de cada curso particular y de las relaciones que se presentan entre distintos cursos, se llega a determinar la congruencia, pertinencia y vigencia de los objetivos y de los conocimientos ofrecidos por ellos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Obtener el índice de contenido del programa y los objetivos. - Analizar u observar cuáles son los temas o contenidos que se presentan con mayor frecuencia como antecedentes o consecuentes entre ellos mismos. - Determinar si existe uno o varios temas aislados. - Verificar que haya relación entre los temas. - Analizar las relaciones entre los temas y la periodicidad en que se imparten (número de sesiones y/o tiempo real). 	<ul style="list-style-type: none"> - Índice de contenido. (Anexo no. 2) - Objetivos general, terminal y específicos del programa. (Anexo no. 3) 	<p>Variable según las necesidades</p> <p>Pero para este caso:</p> <p>30'</p>

TECNICA: PRUEBA PRACTICA O DE DESEMPEÑO

DESCRIPCION	INSTRUCCIONES	MATERIAL	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> - Un sujeto o grupo se somete a exámenes teóricos y prácticos con el propósito de conocer en que medida posee los conocimientos, las habilidades y las actitudes exigidas para desempeñar a satisfacción su puesto de trabajo o una parte del mismo. - Existen tres tipos de pruebas: <ul style="list-style-type: none"> - Teóricas o de conocimientos - Prácticas y operativas - De actitudes - Ofrece la ventaja de excluir la posibilidad de ocultamiento o simulación que pueda hacer el sujeto, ya que se le somete a una situación objetiva en la que demuestra los conocimientos, habilidades y actitudes que exigen su actividad. - La desventaja para este caso que sería la más sobresaliente es la del tiempo y materiales que exigen su aplicación y que pueden ser de un costo elevado. - Puede ser aplicada de una manera colectiva o individual. - Los destinatarios en este caso serán los asesores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Considerando que la ejecución del proceso de evaluación la realizarán especialistas (ya sea Pedagogos o Psicólogos), tenemos salvada una objeción muy importante que es el extremo cuidado que exige en su aplicación en cuanto a la elaboración de instrumentos e interpretación de los resultados. - Asegurarse de la cooperación de los sujetos a ser examinados, si están dispuestos y de acuerdo en colaborar - Aplicar instrumentos y efectuar las interpretaciones tal como sea su instructivo de aplicación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Prueba de conocimientos teóricos. (Anexo no. 16.) - Lista de verificación. (Anexo no. 14.) - Guía de observación. (Anexo no. 13.) - Un salón común con todo el mobiliario propio para la realización de una asamblea. 	<p>Variable</p> <p>Pero para este caso:</p> <p>Desde 30' hasta 120'</p>

TECNICA: OBSERVACION NO PARTICIPANTE

DESCRIPCION	INSTRUCCIONES	MATERIAL	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> - El observador debe reunir <u>habilidades</u> como: objetividad, paciencia, tacto, capacidad de análisis, percepción de mensajes no verbales, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Debe tener antecedentes para familiarizarse por lo menos con la situación que observará. - Revisar sus notas de una vez, a partir del momento en que se termina la observación o a más tardar al día siguiente para redactar el informe de la misma. 		

TECNICA: OBSERVACION NO PARTICIPANTE

DESCRIPCION	INSTRUCCIONES	MATERIAL	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> - La observación en general es un exámen atento de algún hecho, situación o comportamiento en donde participan para su realización uno o varios sujetos. - La observación no participante es una clasificación de ésta y como su nombre lo indica es en la que el investigador no participa como integrante del grupo o sujeto observado, ya que sólo se limita a registrar. - Sirve para identificar evidencias generales de problemas, desempeño inadecuado, prácticas de trabajo erróneas. - Tiene la ventaja de registrar hechos reales, no opiniones - Y hace posible reunir situaciones que no se pueden reproducir al instante que se requieren. 	<ul style="list-style-type: none"> - Confirmar la hora y lugar de la observación; y que la guía de observación esté lista. - Permanecer de preferencia en un mismo sitio y en silencio. - Registrar con cuidado los hechos más destacados, se pueden usar abreviaturas u otro tipo de letra que sea reconocible después para el mismo investigador. - Asegurarse de que la presencia del investigador no repercutirá sustancialmente en el ambiente del grupo (si no, lo mejor sería cambiar de técnica). - No incluir deducciones ni interpretaciones al registrar sus observaciones. - No se debe alterar si alguien en el grupo al percibir la presencia del investigador hace algún comentario. - No interferir en nada con respecto al grupo en ningún aspecto - Se debe procurar pasar desapercibido para ello, puede usar ropa como el común de las personas observadas. - No dar opiniones ni promesas a quien las llegase a solicitar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Guía de Observación (Anexo no. 13) 	<p>Variable</p> <p>Pero para este caso:</p> <p>30'</p>

INSTRUMENTO: LISTA DE VERIFICACION

DESCRIPCION	INSTRUCCIONES	MATERIAL	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> - La desventaja principal es que como no implica un análisis concienzudo de las cuestiones ya que sólo requiere poner algunas marcas, se puede prestar a contestarlo con ligereza y, aún más, a deformar intencionalmente la respuesta. - Y esto es importante que se tenga en cuenta al momento de revisar las respuestas para que así se contemple a su vez la importancia de utilizar también otras técnicas y/o instrumentos de investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Si algún sujeto tiene notorias deficiencias para escribir, anótele los datos del encabezado y le puede ayudar a llenar la segunda parte. - En caso de que la escolaridad sea muy baja, lea toda la lista y proporcione el tiempo suficiente para que los sujetos vayan contestando de manera simultánea. - Si faltara alguna tarea o tema, a juicio de un sujeto, pídale que lo incluya y que anote su respuesta. 		

INSTRUMENTO: LISTA DE VERIFICACION

DESCRIPCION	INSTRUCCIONES	MATERIAL	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> - Uno o varios sujetos dan su opinión por escrito sobre algún asunto, anotando simplemente una marca o un número en los lugares que se les indique. - El tipo de lista es simple porque va a consistir en solicitar al sujeto que registre marcas nada mas. - El tipo de aplicación puede ser colectiva o individual aun que se sugiere más la colectiva pues es más recomendable para aprovechar el tiempo. - Los destinatarios a verificar son los asesores. - Las ventajas que presenta es que tiene rapidez y facilidad de aplicación. - Sus resultados son sencillos de verificar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Asegúrese de que todos los asesores tengan una copia del formato de la lista de verificación a la hora y lugar en que estará el asesor en turno. - Explique brevemente los propósitos de esta investigación - Aclare dudas en caso de que se presenten - Explique ahora la forma en que se contestará la lista y repita las indicaciones si es necesario. - Vigile que todos contesten la lista, según las instrucciones y ayude a quien no haya comprendido. - Al final agradezca a todos su colaboración. - Al recoger las listas, verifique rápidamente que todo esté completo y en caso de que falten datos o haya algún error, puede pedirle al sujeto que espere para hacer la correspondiente aclaración. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formato de lista de verificación (Anexo no.14.) 	<p>Variable</p> <p>(Pero para este caso se determinará según lo dure una sesión de asesoría)</p> <p>50'</p>

INSTRUMENTO: INVENTARIO DE OPINIONES

DESCRIPCION	INSTRUCCIONES	MATERIAL	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> - Se obtiene información mediante un análisis de lo que los participantes opinan de determinado tema o situación, así como también por las opiniones emitidas en este caso por los alumnos o asesorados acerca de los cambios que observan en los asesores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Obtener copia del cuestionario para cada asesor. - Aplicarlo - Observar que respondan con precisión lo que se les pide que respondan. - Aclare dudas y comentarios con respecto a su aplicación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Copia de cuestionario con cinco preguntas abiertas para cada asesor (Anexo no 19) - Espacio físico donde poder aplicarlo. 	<p>30'</p>

TECNICA: ESTUDIO DE SEGUIMIENTO

DESCRIPCION	INSTRUCCIONES	MATERIAL	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> - Se recaba información sobre una población, en distintos momentos de un periodo de tiempo prolongado. - Suministra información, sobre todo de los egresados para determinar la magnitud en la cual éstos lograron los objetivos del programa y del grado en que valoran o aplican los conocimientos adquiridos una vez que se integran a su ejercicio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Determinar la población que se estudiará. - Determinar los rasgos de conducta en cuanto a conocimientos, habilidades y/o actitudes que se estudiarán. - Dejar pasar un tiempo considerable para que los egresados se integren a sus actividades. - Elaborar una estrategia de seguimiento que esté acorde con las necesidades y posibilidades de la institución. - Aplicar los instrumentos cuidando que respondan lo que se les pide únicamente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cufa de observación. (Anexo no. 18) - Cuestionario de opinión. (Anexo no. 20) - Cuestionario de deficiencias y virtudes. (Anexo no. 21) 	<ul style="list-style-type: none"> 10' 20' 20'

A N E X O S

Anexo no. 1

CENTRO DE ENSEÑANZA ABIERTA DEL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

PROGRAMA GENERAL DE CAPACITACION Y FORMACION DE ASESORES

México D.F.

CONTENIDO

Presentación

Introducción

Objetivos del curso

TEMA I.

EDUCACION DE ADULTOS

- 1.1. Qué es educación de adultos
- 1.2. Características psicosociales
- 1.3. Aspectos generales de la educación de adultos
- 1.4. Cómo se maneja la educación de adultos en México
- 1.5. Educación de adultos y enseñanza abierta en el CEA/STUNAM

TEMA II.

SISTEMA DE ENSEÑANZA ABIERTA

- 2.1. Antecedentes y objetivos del sistema de enseñanza abierta
- 2.2. Diferencias entre el sistema escolarizado y el sistema abierto
- 2.3. Funciones del asesor y del asesorado dentro del CEA/STUNAM
- 2.4. Sistema de enseñanza abierto en el caso del CEA/STUNAM

TEMA III.

AUTODIDACTISMO

- 3.1. Qué es el autodidactismo
- 3.2. Para qué sirve ser autodidacta
- 3.3. Cómo inducir al asesorado a ser autodidacta
- 3.4. Importancia del autodidactismo en la enseñanza abierta

TEMA IV.

ENSEÑANZA - APRENDIZAJE

- 4.1. Qué es enseñanza y qué es aprendizaje
- 4.2. Relación asesor-asesorado como sistema de comunicación
- 4.3. Manejo de contenidos
- 4.4. Planeación y programación
- 4.5. Elaboración de material didáctico
- 4.6. Motivación

TEMA V.

CONDUCCION DE GRUPOS DE TRABAJO
DENTRO DEL APRENDIZAJE

- 5.1. Qué son los grupos de trabajo
- 5.2. Cómo se manejan los grupos de trabajo, las dinámicas y las técnicas grupales en el aprendizaje
- 5.3. Técnicas grupales más comunes
 - Lluvia de ideas
 - Cuchicheo
 - Escenificación
 - Panel
 - Corrillos
 - Phillips 6-6
 - Debate
 - Mesa redonda
- 5.4. Aplicación de las técnicas grupales dentro del CEA/STUNAM

TEMA VI.

EVALUACION

- 6.1. Proceso de evaluación
- 6.2. Tipos de evaluación
- 6.3. Importancia y finalidad de la evaluación

Bibliografía

OBJETIVOS DEL CURSO

Objetivo General:

El asesor aplicará una vez terminado el curso, todos los conocimientos adquiridos en torno a la didáctica en la enseñanza abierta ubicándolos en la situación concreta de asesoría del CEA/STUNAM.

Objetivo Terminal:

Al término de las actividades de enseñanza-aprendizaje de los seis temas del programa, el asesor será capaz de conducir dentro del mismo curso, una asesoría experimental en un máximo de diez minutos en donde aplicará todos los conocimientos que adquirió en torno a la didáctica en la enseñanza abierta.

Objetivos Específicos:

Tema I.

Al finalizar el tema, el asesor definirá por escrito qué es educación de adultos, sus aspectos generales; así como tres de las principales características psicosociales del adulto

Tema II.

Al término del tema, el asesor, conocerá los antecedentes y objetivos del sistema de enseñanza abierta en México y notará las diferencias que existen entre el sistema escolarizado y el sistema abierto.

Así mismo, reconocerá cómo es el sistema de enseñanza abierto en el caso del CEA/STUNAM y qué funciones cumplen tanto el asesor como el asesorado.

Tema III.

Al finalizar el tema, el asesor explicará por escrito, qué es y para que sirve ser autodidacta, sin consultar sus apuntes al respecto.

Argumentará ante el grupo cómo inducir al aseorado al autodidactismo y su importancia en la enseñanza abierta.

Tema IV.

Al finalizar el tema, el asesor explicará oralmente que son los grupos de trabajo y las dinámicas grupales, así como su manejo dentro del aprendizaje.

Describirá por lo menos cinco dinámicas grupales más comunes que puedan ser aplicadas en el CEA/STUNAM.

Tema V.

Al finalizar el tema, el asesor transformará la información recibida de tal manera que pueda planear una sesión de asesoría con el contenido de su área específica, tomando en cuenta la relación asesor-asesorado como sistema de comunicación, como es el manejo de contenidos, la planeación y programación, el material didáctico útil y la motivación.

Tema VI.

Al finalizar el tema, el asesor identificará en qué consiste el proceso de evaluación, sus tipos y su importancia dentro de la enseñanza abierta.

PRESENTACION

Este curso pretende hacer consciente al asesor de la importancia y trascendencia que tiene su labor dentro del Centro de Enseñanza Abierta y por consiguiente, la adquisición de conocimientos teórico-prácticos de didáctica general, psicopedagogía de adultos, autodidactismo y sistema de enseñanza abierta.

Le proporcionamos dichos conocimientos con el fin de que a su vez sean aplicados a la situación concreta de asesoría del CEA/STUNAM.

El curso tendrá una duración de veinte horas, cuya distribución quedará como sigue:

1. Una sesión cada sábado que complete cuatro sesiones en total, tomando:
 - 1.1. Una sesión de cinco horas
 - 1.2. Una sesión de seis horas
 - 1.3. Una sesión de cinco horas
 - 1.4. Una última sesión de cuatro horas
2. La primera sesión estará dedicada a todo lo que constituye la presentación del instructor y los capacitandos y el Tema I.
3. La segunda sesión la conformarán el Tema II y III utilizando tres horas para cada tema y un total de 20 minutos como receso.

4. La tercera sesión la constituirán los temas IV y V utilizando tres horas para el tema IV y dos horas para el Tema V con 10 minutos de receso en total.
5. En la cuarta sesión se destinarán dos horas para el tema VI 10 minutos de receso y dos horas para la aplicación del objetivo terminal.

El curso está diseñado para un total de doce asesores que en el momento de su impartición estén prestando sus servicios para el CEA/STUNAM.

Anexo no. 5

INTRODUCCION

La finalidad del presente curso es la de subsanar las carencias didácticas del personal de asesorías que laboran en este Centro de Enseñanza Abierta.

Carencias que no han sido inventadas ni elaboradas por quienes trabajan sobre dicho curso, sino por el contrario, son deficiencias que han salido a la luz a través de un proceso de Detección de Necesidades; gracias al cual nos hemos percatado de las distancias que existe, entre lo que debería ser en cuestión de asesorías y lo que realmente es, circunstancia que se pretende balancear con este Programa.

Hemos de bosquejar aquí, con la idea de contextualizar el nacimiento del curso de Capacitación y Formación de asesores, los antecedentes de la Institución.

El inicio del C.E.A. lo marca el deseo de dar respuesta por parte del Sindicato de Trabajadores de la U.N.A.M. a la escasa o nula escolaridad de sus agremiados creando un Centro donde se les pudiera alfabetizar y/o impartirles enseñanza básica.

Así pues, el Centro arrancó sus actividades con estos dos objetivos precisos.

No obstante sus buenas intenciones, dicho Centro tuvo que tomar otra dirección a causa de una gran deserción de

educandos, presentando con ello nuevas necesidades ya no solo circunscritas al STUNAM sino ahora abierto a otros tipos de estudiantes ajenos totalmente al Sindicato. Lo que ocasionó por consecuencia mayor profesionalización en todas sus áreas de actividad. Hubo entonces una gran demanda de asesores en respuesta a una gran oferta de estudiantes; asesores que van desde practicantes, hasta pasantes en cada una de sus profesiones (que son diversas) y que en su mayoría no tienen nada que ver con didáctica de la educación y que por lo tanto, los hace ser empíricos en sus asesorías.

El primer intento antecedente de este curso es la elaboración de un Manual para asesores, elaborado al interior del CEA/STUNAM. El proceso de tal manual arrojó una serie de indicadores en relación a deficiencias y carencias didácticas que se tomó la medida de repartir dicho manual a los asesores una vez que ingresaran al Centro al mismo tiempo que se les impartiera el curso de dicho manual; actividad que se interrumpió por dos razones: 1) una discusión al interior del curso que bloqueó el avance y 2) la culminación de los practicantes en servicio social.

Después de esto, las actividades de asesorías dentro del CEA, continuaron su curso normal. Sin embargo, los responsables de la Coordinación y Administración del Centro visualizaron ya la necesidad de que se elaborara un curso propiamente de capacitación y formación de asesores, pues éstos a pesar de tener ya (gracias al manual) algunos conocimientos respecto a la didáctica y otros temas, continuaban siendo empíricos a causa de una falta de capacitación sistematizada.

Además de que el problema se hace más agudo por el hecho de estar cambiando periódicamente a algunos asesores que requieren inevitablemente de capacitación para el puesto que van a ocupar.

Anexo no. 6

GUIA DEL INSTRUCTOR COMO APOYO EN LA IMPARTICION DEL
PROGRAMA GENERAL DE CAPACITACION Y FORMACION DE:

A S E S O R E S

CENTRO DE ENSEÑANZA ABIERTA
DEL S.T.U.N.A.M.

OBJETIVO

ESPECIFICO : Al finalizar el tema, el asesor:
Definirá por escrito qué es educación de adultos, sus aspectos generales, así como las principales características psicosociales del adulto.

CONTENIDO	MEDIOS PARA EL APRENDIZAJE		TIEMPO	
	ACTIVIDADES	MATERIALES	PARC.	ACUM.
TEMA 1. Educación de Adultos	- El instructor afectuará el protocolo inicial aplicando él la técnica de compehielo "Presen tación cruzada en primera persona"	- Tarjetas y plumón para cada participan te	75'	
	- Se aplicará el cuestionario de evaluación diagnóstica	- Cuestionario de eva luación diagnóstica para cada participan te (Anexo no. 16)	10'	
	- Se hará una "Detección de expectativas" para el curso	- Hojas de rotafolio (Anexo no. 7)	45'	2:10
1.1. Qué es educa- ción de adultos	- El instructor pedirá que respondan a la pre- gunta ¿qué entienden por educación de adultos? Y utilizará una "Llevia de ideas" para ello	- (Anexo no. 9)	5'	
	- Se harán las aportaciones y/o explicaciones necesarias por parte del instructor para que quede entendido y completo el concepto		5'	
	- Se escribirá en el pizarrón y quedará como apunte	- Pizarrón, gis y bo rrador	5'	2:25
	R E C E S O		10'	2:35

CONTENIDO	MEDIOS PARA EL APRENDIZAJE		TIEMPO	
	ACTIVIDADES	MATERIALES	PARC.	ACUM.
1.2. Aspectos generales de la educación de adultos	- El instructor utilizará la técnica expositiva y se apoyará con un proyector de diapositivas alusivas a la educación de adultos para explicar este apartado.	- Proyector de diapositivas	10'	
	- En corrillos de tres personas los participantes elaborarán un resumen y lo conservarán como apunte	- Hojas blancas y lápices Ver anexo no. 11	5'	
1.3. Características psicosociales del adulto	- Se formarán equipos de cuatro personas		2'	2:50
	- Cada equipo enlistará cuatro características psicosociales del adulto explicando cada una de ellas	- Hojas blancas y lápices	8'	
	- Se expondrán por cada equipo para todo el grupo y el instructor ampliará o complementará la información apoyándose en un material didáctico, ya sea videocassette o diapositivas	- Videocassette o diapositivas alusivas al tema	10'	
1.4. Cómo se maneja la educación de adultos en México	- Se usará un phillips 6-6 para que el grupo responda a la pregunta ¿qué saben del manejo que se le da a la educación de adultos en México?	- Hojas blancas y lápices Ver anexo no. 12	6'	3:10
	- Cada equipo vertirá sus respuestas al grupo		4'	
	- El instructor ampliará y/o complementará la información y se obtendrá una conclusión general		10'	

CONTENIDO	MEDIOS PARA EL APRENDIZAJE		TIEMPO	
	ACTIVIDADES	MATERIALES	PARC.	ACUM.
1.5. Educación de adultos y enseñanza abierta en el CEA/STUNAM	- El instructor se apoyará de nuevo en un material didáctico para reforzar la información	- Diapositivas, pizarra o videocassette		3:30
	- En corrillos de cuatro personas se discutirá el apartado 1.5.	- Hojas blancas y lápices	10'	
	- Cada equipo dará sus conclusiones al grupo en general	Ver anexo no. 11	15'	
	- Se elaborarán tentativas de solución y propuestas de mejora y el instructor tomará parte como moderador y tomará nota de ellas		25'	
Evaluación	- Se utilizará una escala estimativa de actitudes para evaluar cada actividad de enseñanza-aprendizaje. La cual el instructor tendrá preparada para aplicarla durante el curso	- Formato de una escala estimativa	15'	4:20
	- Aplicará una prueba con diez reactivos en la que como forma de aprendizaje definan y describan cada uno de los incisos de que consta el tema uno.	Ver anexo no. 15	25'	5:00

OBJETIVO

ESPECIFICO : Al término del tema, el asesor:
Señalará los antecedentes y objetivos del sistema de enseñanza abierta en México y notará las diferencias que existen entre el sistema escolar y el sistema abierto.

CONTENIDO	MEDIOS PARA EL APRENDIZAJE		TIEMPO	
	ACTIVIDADES	MATERIALES	PARC.	ACUM.
TEMA II. Sistema de enseñanza abierta	- Se utilizará la técnica para integración y conocimiento del grupo "diálogo y trabajo"	- Ver anexo no. 10	55'	
2.1. Antecedentes y objetivos del sistema de enseñanza abierta en México	- Se organizarán corrillos de cuatro personas para que intercambien y enlisten los conocimientos e ideas que tengan respecto a este apartado - Se vertirá la información obtenida al grupo - El instructor ampliará y/o complementará el tema apoyándose en su explicación de un rotafolio con ilustraciones y dispondrá una discusión en grupo para obtener conclusiones	- Hojas blancas y lápices Ver anexo no. 11 - Rotafolio con ilustraciones (fotografías o recortes) alusivos al sistema abierto	5' 4' 15'	
2.2. Diferencias entre el sistema escolarizado y el sistema abierto	- El instructor dividirá al grupo en dos subgrupos para que uno describa y enliste las características del sistema escolarizado y el otro el sistema abierto - Un representante de cada subgrupo externará sus resultados hacia el grupo en general - El instructor hará las aportaciones y/o explicaciones necesarias y junto con el grupo deducirá las diferencias más características entre uno y otro sistema.	- Hojas blancas y lápices - Pizarrón, gis y borrador	10' 4' 10'	1:19

CONTENIDO	MEDIOS PARA EL APRENDIZAJE		TIEMPO	
	ACTIVIDADES	MATERIALES	PARC.	ACUM.
2.3. Sistema de enseñanza abierta en el caso del CEA/STUNAM	- Se utilizará un phillips 6-6 para que los participantes expliquen oralmente a través de un representante, cómo es el sistema de enseñanza abierta en el caso del CEA/STUNAM		6'	
	- El instructor ampliará y/o complementará la información apoyándose en su explicación de un rotafolio con ilustraciones, y utilizando el pizarrón para escribir	- Rotafolio con ilustraciones alusivas (fotografías o recortes) - Pizarrón gis, y borrador	4'	
	- Los participantes anotarán sus propias conclusiones al respecto	- Hojas blancas y lápices	10'	
				2:03
2.4. Funciones del asesor y del asesorado dentro del CEA/STUNAM	- Se llevará a cabo la técnica de "escenificación" para que los participantes representen una situación cotidiana de asesoría; mientras los demás participantes tomarán nota de la actitud del asesor y del asesorado, así como de las actividades que realizan cada uno de éstos	- Ver anexo no. 13	17'	
	- El instructor junto con el grupo establecerán claramente cuáles son las diferencias de cada función como asesor y como asesorado		10'	
				2:30
Evaluación	- Se aplicará un cuestionario con diez preguntas donde, como forma de aprendizaje se explique y diferencie cada caso de los apartados del tema dos.	- Copia de cuestionario para cada participante	20'	
				2:50
	R E C E S O		10'	
				3:00

OBJETIVO

ESPECIFICO : Al finalizar el tema, el asesor:
 Explicará por escrito, que es y para que sirve ser autodidacta,
 sin consultar sus apuntes
 Argumentará ante el grupo cómo inducir al asesorado al autodidactismo
 y su importancia en la enseñanza abierta.

CONTENIDO	MEDIOS PARA EL APRENDIZAJE		TIEMPO	
	ACTIVIDADES	MATERIALES	PARC.	ACUM.
TEMA III. Autodidactismo				
3.1. Qué es el <u>auto</u> didactismo	- El instructor utilizará una película o un proyector de transparencias cuyo contenido sea el autodidactismo: qué es, cómo se logra y sus ventajas para cualquier persona	- Un audiovisual	17'	
3.2. Para qué sirve ser autodidacta	- Al terminar la proyección los participantes se reunirán en grupos de cuatro personas para que se define en propias palabras lo que es el autodidactismo y que expliquen para qué sirve ser autodidacta - Cada representante de grupo expresará sus resultados para el grupo en general - El instructor propiciará un debate donde actúe como moderador y ampliador de información - Se cerrará el debate hasta que estén claras las principales ideas de qué es el <u>autodidactismo</u> y sus ventajas	- Hojas blancas y lápices - Pizarrón, gis y borrador	10' 10'	
				0:57

CONTENIDO	MEDIOS PARA EL APRENDIZAJE		TIEMPO	
	ACTIVIDADES	MATERIALES	PARC.	ACUM.
3.3. Cómo inducir al aserado a ser autodidacta	- El participante pensará y escribirá por lo menos una forma de cómo inducir al aserado a ser autodidacta	- Hojas blancas y lápices	25'	
	- Se escogerá al azar o si hay cinco voluntarios que expongan ante el grupo su escrito		20'	
	- Se someterá a crítica las cinco exposiciones dentro del grupo para que se amplie la información y se aclaren dudas	- Pizarrón, gis y borrador	10'	
				1:52
3.4. Importancia del autodidactismo en la enseñanza abierta	- A través de un phillips 6-6 se hará que los participantes discutan cuál es la relación que hay entre autodidactismo y enseñanza abierta y que se obtengan conclusiones	- Hojas blancas y lápices Ver anexo no. 12	6'	
	- Un representante de cada equipo expondrá sus conclusiones para los demás		6'	
	- El instructor ampliará y/o complementará la información y se llegará a una conclusión general. La cual quedará como apunte	- Pizarrón, gis y borrador	10'	
	R E C E S O		10'	2:14
				2:24

CONTENIDO	MEDIOS PARA EL APRENDIZAJE		TIEMPO	
	ACTIVIDADES	MATERIALES	PARC.	ACUM.
Evaluación	- El instructor utilizará una escala estimativa con la cual observará la participación de los asistentes y con ello la elaboración del conocimiento-aprendizaje de cada uno de ellos	- Copia del formato de la escala estimativa Ver anexo no. 15	36'	3:00

OBJETIVO

ESPECIFICO : Al finalizar el tema, el asesor:
 Planeará una sesión de asesoría con el contenido de su área específica, tomando en cuenta la relación asesor-asesorado como sistema de comunicación, como es el manejo de contenidos, la planeación y programación, el material didáctico útil y la motivación.

CONTENIDO	MEDIOS PARA EL APRENDIZAJE		TIEMPO	
	ACTIVIDADES	MATERIALES	PARC.	ACUM.
TEMA IV. Enseñanza-Aprendizaje				
4.1. Qué es enseñanza y qué es aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - El instructor explicará ampliamente los conceptos de enseñanza y de aprendizaje apoyándose para su explicación de un rotafolio o láminas - Se externarán por parte de los participantes dudas u opiniones para que se aclaren u orienten en su caso 	<ul style="list-style-type: none"> - Rotafolio con ilustraciones alusivas o láminas también ilustrativas 	<ul style="list-style-type: none"> 10' 5' 	:15
4.2. Relación asesor-asesorado como sistema de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - El instructor ilustrará con acetatos lo que es, en qué consiste y los elementos que conforman un sistema de comunicación (especialmente su importancia en la educación) - En corrillos de cuatro personas se contestará a la pregunta: ¿cómo se da la relación asesor-asesorado en términos de un sistema de comunicación? - Se externarán las respuestas al grupo - Si es propicio se someterán las respuestas a debate o solamente el instructor ampliará y/o complementará la información 	<ul style="list-style-type: none"> - Retroproyector con acetatos ilustrativos del sistema de comunicación - Hojas blancas y lápiz Ver anexo no. 11 	<ul style="list-style-type: none"> 10' 5' 5' 3' 	:30

CONTENIDO	MEDIOS PARA EL APRENDIZAJE		TIEMPO	
	ACTIVIDADES	MATERIALES	PARC.	ACUM.
4.3. Manejo de contenidos	- El instructor explicará la información apoyándose con un proyector de cuerpos opacos donde se ilustre cómo se organiza el contenido de algunos libros, revistas, folletos, etc.	- Proyector de cuerpos opacos (libro, revista, folleto, etc.)	10'	1:08
	- Se organizará al grupo en corrillos de tres personas a quienes se les dará una lista desordenada de contenidos para que la ordenen correctamente de acuerdo a la explicación antes hecha	- Lista desordenada para cada participante	10'	
	- Se hará una revisión general de los resultados y se aclararán dudas si surgieran			
	- Se dará a cada grupo la lista ordenada de contenidos	- Lista ordenada de contenidos por grupo y por participante	3'	
4.4. Planeación y Programación	- Se utilizará la técnica expositiva en la que el instructor se auxiliará de un retroproyector de acetatos	- Retroproyector con acetatos ilustrativos	10'	1:30
	- Se reunirán grupos de tres personas para que cada equipo decida sobre un tema o unidad a planear y lo den a conocer al instructor		2'	
	- Se planeará y programará el tema o unidad elegidos utilizando los elementos explicados durante la sesión	- Hojas blancas y lápices	8'	
	- Un representante de cada equipo expondrá lo que se obtuvo		5'	
	- Se aclararán dudas, se corregirán errores y se ampliará la información si es necesario para todo el grupo		5'	

CONTENIDO	MEDIOS PARA EL APRENDIZAJE		TIEMPO	
	ACTIVIDADES	MATERIALES	PARC.	ACUM.
4.5. Elaboración de material didáctico	- El instructor utilizará la forma de material didáctico conforme se vaya explicando cada uno de ellos: un rotafolio para explicar el rotafolio, láminas para explicar la lámina, y así sucesivamente	- Rotafolio, láminas pizarrón, retroproyector de diapositivas, proyector de cuerpos opacos	20'	
	- Cada participante trabajará un tema con un tipo de material que escoja	- Hojas de rotafolio - Hojas de papel manila - Pizarrón, gis y plumones - Hojas blancas y lápices	15'	
	- Al terminar, seis participantes explicarán cuál fué su tema, el material elegido y por qué lo escogieron para su tema		15'	
	R E C E S O		10'	2:13
4.6. Motivación	- El instructor utilizará la técnica " lluvia de ideas" para responder a la pregunta ¿qué entienden por motivación? ¿paraqué sirve estar motivado?	- Ver anexo no. 9	3'	
	- Se ampliará la información explicando el marco teórico de este apartado	- Pizarrón gis y borrador	10'	2:23

CONTENIDO	MEDIOS PARA EL APRENDIZAJE		TIEMPO	
	ACTIVIDADES	MATERIALES	PARC.	ACUM.
Evaluación	- En corrillos de tres personas se elaborará un escrito explicativo de: ¿qué papel juega la motivación dentro de una sesión de asesoría?	- Hojas blancas y lápices	5'	
	- Se expondrán al grupo en general y se obtendrán conclusiones		2'	
	- El participante efectuará la planeación de una asesoría con el contenido de su área específica	- Hojas blancas y lápices	12'	2:43
	- El instructor recibirá el trabajo terminado y cotejará que éste tenga implícitos y explícitos los seis apartados de esta unidad.		10'	3:05

OBJETIVO

ESPECIFICO : Al finalizar el tema, el asesor:
 Explicará oralmente qué son los grupos de trabajo y las dinámicas grupales, así como su manejo dentro del aprendizaje.
 Describirá por lo menos cinco dinámicas grupales más comunes que puedan ser aplicadas en el CEA/STUNAM

CONTENIDO	RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE		TIEMPO	
	ACTIVIDADES	MATERIALES	PARC.	ACUM.
TEMA V. Conducción de grupos de trabajo dentro del aprendizaje				
5.1. Qué son los grupos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Los participantes se reunirán en corrillos de cuatro personas y obtendrán la definición del concepto de grupos de trabajo - Se externarán las definiciones al grupo en general - El instructor ampliará y/o complementará la información 	<ul style="list-style-type: none"> - Hojas blancas y lápices Ver anexo no. 11 - Pizarrón, gis y borrador 	<ul style="list-style-type: none"> 8' 7' 5' 	
5.2. Cómo se manejan los grupos de trabajo y las dinámicas grupales en el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - El instructor explicará qué son las dinámicas grupales - Los participantes discutirán en grupos de tres personas y llegarán a un acuerdo de: cómo conciben (en cuanto a utilidad) el manejo de los grupos de trabajo y las dinámicas grupales en el aprendizaje - Se externarán los acuerdos al grupo en general - Se puede propiciar un debate si hay dudas y comentarios de las exposiciones o sólo amplíe 	<ul style="list-style-type: none"> - Rotafolio o láminas que ilustren un grupo de trabajo o una dinámica grupal - Hojas blancas y lápices 	<ul style="list-style-type: none"> 10' 10' 5' 6' 	:20

CONTENIDO	MEDIOS PARA EL APRENDIZAJE		TIEMPO	
	ACTIVIDADES	MATERIALES	PARC.	ACUM.
	- Se puede propiciar un debate si hay dudas y comentarios de las exposiciones o sólo ampliar y/o complemente la información		6'	
				:54
5.3. Dinámicas grupales más comunes	- Se escribirán en el pizarrón el nombre de las dinámicas grupales más comunes	- Pizarrón, gis y borrador	3'	
- Lluvia de ideas - Cuchicheo - Escenificación - Panel - Corrillos - Phillips 6-6 - Debate - Mesa redonda	- Se dará a los participantes un documento del contenido y en qué consisten éstas dinámicas	- Contenido del apartado 5.3 para cada participante	3'	
				1:00
5.4. Aplicación de las dinámicas grupales dentro del CEA/STUNAM	- Los participantes redactarán qué dinámicas grupales aplicarían y cómo las aplicarían en su calidad de asesores del Centro de Enseñanza Abierta	- Hojas blancas y lápices	15'	
	- Se escogerá al azar o si hay seis voluntarios que expongan su escrito		10'	
	- Se someterá a crítica grupal constructiva		7'	
	- El instructor actuará como moderador e intervendrá cuando sea necesario para ampliar, complementar y/o explicar la información.			1:40

CONTENIDO	MEDIOS PARA EL APRENDIZAJE		TIEMPO	
	ACTIVIDADES	MATERIALES	PARC.	ACUM.
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Se utilizará una escala estimativa por participante de donde se valorará a el mismo a través de sus intervenciones y con ello de su aprendizaje. - Esto dará una apreciación un tanto subjetiva del aprovechamiento del participante, pero que se ratifica en los hechos, es decir, en la práctica. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formato de la escala estimativa por participante Ver anexo no. 15 	20'	2:00

OBJETIVO

ESPECIFICO : Al finalizar el tema, el asesor:
 Identificará en qué consiste el proceso de evaluación,
 sus tipos y su importancia dentro de la enseñanza
 abierta.

CONTENIDO	MEDIOS PARA EL APRENDIZAJE		TIEMPO	
	ACTIVIDADES	MATERIALES	PARC.	ACUM.
TEMA VI. Evaluación				
6.1. Proceso de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Se utilizará una "lluvia de ideas" para que se respondan a las preguntas: ¿qué saben acerca de la evaluación? ¿han hecho alguna vez evaluación? ¿dónde han aplicado la evaluación y cómo? - Se partirá de éstas ideas para que el instructor explique mediante la técnica expositiva y auxiliándose de un retroproyector en qué consiste el proceso de evaluación - Se aclararán las dudas y comentarios que surjan - Los participantes elaborarán un resumen de lo más sobresaliente del tema 	<ul style="list-style-type: none"> - Retroproyector con acetatos que ilustren el proceso de evaluación - Hojas blancas y 15 pices 	<ul style="list-style-type: none"> 7' 10' 5' 5' 	
6.2. Tipos de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - En corrillos de cuatro personas se escribirán en qué consideran que consiste la evaluación diagnóstica, formativa y sumaria 	<ul style="list-style-type: none"> - Hojas blancas y 15 pices Ver anexo no. 11 	<ul style="list-style-type: none"> 5' 	27

CONTENIDO	MEDIOS PARA EL APRENDIZAJE		TIEMPO	
	ACTIVIDADES	MATERIALES	PARC.	ACUM.
6.3. Importancia y finalidad de la evaluación	- Cada equipo externará sus resultados al grupo en general		5'	
	- Se ampliará y/o complementará la información	- Pizarrón, gis y borrador	10'	
	- Se organizará una mesa redonda donde se tome como punto central la pregunta: ¿qué tipo o tipos de evaluación se pueden utilizar para su aplicación en la enseñanza abierta		15'	
	- Se obtendrá una conclusión del grupo y se quedará como nota para los participantes	- Hojas blancas y lápices	5'	
	- Los participantes desarrollarán un escrito respondiendo a la pregunta: ¿cuál es la importancia y finalidad de la evaluación dentro de todo proceso educativo y específicamente dentro de la enseñanza abierta?		15'	1:07
	- Se elegirá al azar o si hay cuatro voluntarios que expongan ante el grupo el escrito		10'	
	- El instructor ampliará o complementará la información	- Pizarrón, gis y borrador	10'	
			1:42	

CONTENIDO	MEDIOS PARA EL APRENDIZAJE		TIEMPO	
	ACTIVIDADES	MATERIALES	PARC.	ACUM.
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Se aplicará un cuestionario que contenga lo siguiente: <ol style="list-style-type: none"> 1. Describa en términos generales en qué consistió el proceso de evaluación 2. Enumere los tipos de evaluación que existen y en qué consisten 3. Explique brevemente porqué es importante la evaluación en la enseñanza abierta - El mínimo aceptable para considerar que se logró el objetivo es que contesten las tres preguntas por lo menos a manera de enunciación sin una amplia explicación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Copia de cuestionario con las tres preguntas para cada participante 	18'	2:00

DINAMICA GRUPAL: PRESENTACION CRUZADA EN PRIMERA PERSONA

DESCRIPCION	INSTRUCCIONES	MATERIAL	TIEMPO
<p>Propicia la ruptura de hielo en grupos heterogéneos a manera de primeros movimientos.</p> <p>Promueve el conocimiento interpersonal de una manera cordial y relajante.</p> <p>Ayuda a los miembros de un grupo recién integrado a adquirir confianza, para desarrollos ulteriores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El instructor anuncia una presentación de los ahí reunidos. - Toma una tarjeta media carta y la dobla por la mitad a lo largo de la misma. - Es importante que estos movimientos los haga lo más abierto posible para que todo el grupo tenga oportunidad de observarlo. - Acto seguido, pide a los participantes que escriban por las dos caras de la tarjeta ya doblada, el nombre por el cual les gusta ser llamados, lo más claro y grande que puedan. - Se les indica que para tal efecto cuentan con plumones que ya deben estar distribuidos en la mesa. - Efectuado esto, se les indica cómo harán entre sí las presentaciones: - Cada persona busca a un compañero que debe ser aquél con el que se sienta más distante en ese momento y el instructor estructurará las parejas según más le convenga. - Al que decide tomar primero la palabra, se le denominará "A", a la otra persona se le denominará "B". - Durante 5' "A" platica de sí mismo tanto como pueda, procurando hablar lo menos posible de cuestiones laborales, pues de lo que se trata es de conocer a la persona "B", el cual no puede preguntar, sólo escuchar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Un salón amplio e iluminado - Tarjetas de cartoncillo media carta - Rotafolio - Plumones suficientes para todos los participantes. 	<p>75'</p>

DIANICA GRUPAL: PRESENTACION CRUZADA EN PRIMERA PERSONA

DESCRIPCION	INSTRUCCIONES	MATERIAL	TIEMPO
	<ul style="list-style-type: none"> - Si sigue el mismo proceso, pero ahora "A" escucha y "B" habla durante 5'. - Consumidos los 10' el instructor indicará que se presentarán individualmente a través de lo que hayan captado uno del otro. De tal manera "A" desempeñará en primera persona (yo) el papel de "B", sin que éste pueda intervenir, así mismo "B" jugará el rol de "A". - Cada pareja intercambia sus respectivos gafetes y regresa con sus nuevos nombres a la mesa de trabajo - El instructor solicita que dé principio la presentación cuidando que se conserve la espontaneidad en los participantes. - Concluida cada presentación personal se puede dar oportunidad al grupo para elaborar preguntas, cuidando el instructor de que éstas no se vayan por el lado del trabajo solamente. - El instructor debe estar pendiente para auxiliar en el momento en que las preguntas se tornen comprometedoras o poco claras, teniendo el recurso del control del tiempo, haciendo pasar la presentación a otra persona hasta concluir con todo el grupo. 		

DINAMICA GRUPAL: PRESENTACION CRUZADA EN PRIMERA PERSONA

DESCRIPCION	INSTRUCCIONES	MATERIAL	TIEMPO
	<p>- Al finalizar, el instructor propicia una reflexión sobre qué sintieron al representar y ser representados y a qué conclusiones se pueden llegar. Se regresan los gafetes.</p> <p>Nota: si el número de participantes es menor el instructor constituirá la última pareja.</p>		

DINAMICA GRUPAL: DETECCION DE EXPECTATIVAS

DESCRIPCION	INSTRUCCIONES	MATERIAL	TIEMPO
<p>Es importante para la formación de la comunidad de aprendizaje que el instructor cuente con la posibilidad de determinar las expectativas de los participantes.</p> <p>Este ejercicio además de auxiliarnos en tal propósito, nos ayuda a mover físicamente al grupo, para evitar los conclaves informales en la mesa.</p> <p>Determina las expectativas del grupo con relación al evento de que se trate.</p> <p>Verifica las posibles discrepancias con relación a los objetivos</p> <p>Minimiza los efectos de los conclaves informales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se solicita a los participantes que respondan individualmente, en una hoja carta, a las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> - ¿Porqué estoy aquí? - ¿Qué me gustaría aprender? - ¿Qué pienso aportar? - ¿Qué me gustaría que no ocurriera durante el evento? - ¿Qué me gustaría que sí ocurriera durante el evento? - Ya respondidas, se le pide que se numeren del 1 al 4 o al 5 progresivamente y que se reúnan en equipos del mismo número. - Se les solicita a los subgrupos que den respuesta a las mismas preguntas a partir de las respuestas individuales de sus miembros y que las conclusiones del corrillo las pongan en hojas de rotafolio. - Cuando los equipos acaben, se cuelga las hojas de rotafolio en las paredes y se da lectura a ellas por medio de un representante de cada equipo. - Pidiendo aclaraciones, si fuese necesario. 	<ul style="list-style-type: none"> - Un salón amplio y bien iluminado - Hojas tamaño carta. - Hojas de rotafolio, lápices y plumones 	<p>45'</p>

DINAMICA GRUPAL: DETECCION DE EXPECTATIVAS

DESCRIPCION	INSTRUCCIONES	MATERIAL	TIEMPO
	<p>- El instructor debe cuidar que las expectativas no discrepen con los <u>objetivos</u> del evento, pero si ello ocurriese deberá resaltarlo, de tal manera, que se entablen negociaciones entre los participantes o simplemente acordar que la expectativa no será satisfecha por el evento.</p>		

DINAMICA GRUPAL: LLUVIA DE IDEAS

DESCRIPCION	INSTRUCCIONES	MATERIAL	TIEMPO
<p>En un grupo reducido, los miembros exponen con la mayor libertad sobre un tema o problema, con el objeto de producir ideas originales o soluciones nuevas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se informa con anticipación al grupo sobre el tema o asunto a tratar. - El instructor da las indicaciones sobre el procedimiento a seguir y designa un secretario que no sea del grupo para tomar nota. - Se inicia la libre exposición de ideas, no hay crítica ni censura de las mismas para propiciar la espontaneidad. - Una vez aportadas las ideas, se examina la posibilidad de ponerlas en práctica según la realidad y pensando también en el "cómo". - El instructor hace una síntesis y todos trabajan en la elaboración de las conclusiones. 		<p>Variable Según el punto o tema a tratar.</p>

DINAMICA GRUPAL: DIALOGO Y TRABAJO

DESCRIPCION	INSTRUCCIONES	MATERIAL	TIEMPO
<p>Esta dinámica puede utilizarse después de la presentación o en otra ocasión, en la que se quiera acelerar el proceso de integración</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El instructor explicará que, hasta cierto punto, es fácil trabajar con alguien y continuar dialogando. Pide a los participantes que escojan una pareja, de preferencia con quien no hayan trabajado. Una vez formadas las parejas se les dan las siguientes instrucciones: " Tienen 15 minutos para realizar algo juntos; pueden salir, utilizar todo lo que esté a su alcance y dentro de 15 minutos nos vemos aquí" El grupo se sentirá desconcertado, y hará preguntas: "pero como qué...", "15 minutos es muy poco...", etc. El instructor sólo repetirá las instrucciones con las mismas palabras, no hará ninguna otra aclaración. - Algunas parejas saldrán del aula y otras permanecerán en ella sin saber en un principio qué van a hacer; pero cuando se dan cuenta de que el tiempo corre, comienzan a pensar qué hacer. - Lo que se desarrolle a continuación dependerá del tipo de personas que formen el grupo, de su creatividad, de su capacidad para trabajar en equipo, de su imaginación, de su habilidad. Habrá parejas que organicen algo para el grupo, otras organizarán algo de su trabajo, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Salón amplio e iluminado - Objetos varios del medio ambiente ya sea natural o artificial 	<p>55'</p>

DINAMICA GRUPAL: DIALOGO Y TRABAJO

DESCRIPCION	INSTRUCCIONES	MATERIAL	TIEMPO
	<ul style="list-style-type: none"> - Es posible que alguna pareja no logre hacer nada; sin embargo, con esta técnica también se comienzan a vislumbrar los liderazgos. - Después de los 15 minutos se forman equipos de 4 parejas para que se hagan saber qué hizo cada pareja y el equipo elija, de entre los 4 trabajos presentados, cuál es el que van a presentar en el plenario y anoten con qué criterios lo eligieron. Se les dan 20 minutos para realizar esta parte. - En el plenario se le pide a cada equipo que haga la presentación del trabajo encomendado. - Después de esta presentación, el instructor dictará al grupo unas preguntas para que respondan en equipo y les dejará 20 minutos para darles respuesta. <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo se sintieron cuando se les dejó en libertad de hacer algo? 2. ¿Uno de los miembros de la pareja se impuso al otro? 3. ¿Fueron creativos en lo que realizaron? ¿Porqué? 4. ¿Cómo se sienten ahora? 		

DINAMICA GRUPAL: DIALOGO Y TRABAJO

DESCRIPCION	INSTRUCCIONES	MATERIAL	TIEMPO
	<ul style="list-style-type: none"> - Una vez dadas las respuestas, se relatarán en el plenario. - El instructor detectará y señalará los puntos que considere importantes para reflexionar sobre ellos con el grupo, por ejemplo, sobre lo importante que se siente un equipo cuando no le dan las cosas hechas; lo difícil que es reunir las ideas de las personas en una misma realización; las dificultades que tenemos para crear algo nuevo, etc. <p>Sobre cómo en general, como reproductores de lo conocido, lo cual da seguridad; y cómo desde pequeños no desarrollamos la capacidad creativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aquí el instructor puede aprovechar la ocasión para que los participantes reflexionen sobre la necesidad de ser creativos, ya que es lo único que nos puede llevar a un cambio. 		

DINAMICA GRUPAL: CORRILLOS

DESCRIPCION	INSTRUCCIONES	MATERIAL	TIEMPO
<p>Un grupo se divide en subgrupos de 2 hasta 8 personas para discutir un tema o parte de uel mismo hasta obtener conclusiones, primero parciales y después generalés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El instructor da las orientaciones necesarias, presenta el tema y fija el tiempo. - Se dan los puntos o preguntas en torno delas cuales se trabajará hasta llegar a conclusiones (sugeridas por el instructor o los participantes) - Cada subgrupo entrega sus conclusiones al instructor, se realiza una evaluación de las mismas y se presenta al grupo un informe de los resultados obtenidos. 		

DINAMICA GRUPAL: PHILLIPS 6-6

DESCRIPCION	INSTRUCCIONES	MATERIAL	TIEMPO
<p>Un grupo grande se divide en subgrupos de seis personas, para discutir durante seis minutos un tema y llegar a una conclusión.</p> <p>De los informes de todos los subgrupos se extrae luego la conclusión general.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El instructor precisa el tema o asunto a tratar y organiza al grupo en subgrupos. - Los grupos designan un coordinador y un secretario. Un minuto antes de terminar el tiempo, el instructor da el aviso para que los subgrupos hagan el resumen. - En el desarrollo del trabajo se pretende que cada participante exponga durante un minuto aproximadamente, el secretario toma nota fiel de las aportaciones y del resumen. - Cada grupo lee el resumen elaborado, todos toman conocimiento de los diversos puntos de vista, extraen conclusiones sobre ellos y se hace un resumen final. 	<ul style="list-style-type: none"> - Salón amplio e iluminado - Sillas y mesas movibles - Hojas blancas y lápices 	6'

DINAMICA GRUPAL: ESCENTIFICACION (ROLE PLAYING)

DESCRIPCION	INSTRUCCIONES	MATERIAL	TIEMPO
<p>Dos o más personas representan una situación de la vida real asumiendo los roles del caso, con el objeto de que pueda ser mejor comprendida y tratada por el grupo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se selecciona la situación que se va a representar definiéndola con toda claridad, a ello contribuyen los miembros del grupo aportando datos para imaginar mejor la situación, la conducta de los personajes, etc. - Se eligen los actores, se prepara el escenario lo más sencillo posible (una parte de él puede imaginarse con una sencilla descripción). - Se dan unos minutos a los actores se prepara el escenario para ubicar se en su papel y esbozar un plan de actuación. - Desarrollan la escena con espontaneidad, pero tratando de reproducir con exactitud la situación definida. - Se termina la representación cuando se considera que se ha proporcionado al grupo los elementos necesarios. - Se hace el comentario y discusión de la representación dirigida por el instructor. 	<ul style="list-style-type: none"> - Salón amplio e iluminado - Objetos varios que sirvan para preparar el escenario. 	<p>Variable según el caso</p>

CENTRO DE ENSEÑANZA ABIERTA DE S.T.U.N.A.M.

LISTA DE VERIFICACION

Nombre del asesor: _____

Nivel y grado que asesora: _____

Fecha: _____

INSTRUCCIONES: A continuación se enlistan las principales tareas del asesor, seguidas de las palabras "SI" y "NO". Usted leerá cada una de ellas cuidadosamente y observará la forma en que las desempeña en este momento y tachará la palabra "SI" cuando considere que la realiza mal por falta de conocimientos y habilidades; en caso de que observe que la está desempeñando bien, tache la palabra "NO". Esta información es confidencial y sólo se usará para fines de evaluación del desempeño del asesor:

TAREAS O ACTIVIDADES

	SI	NO
1. Puntualidad	SI	NO
2. Orientar académicamente a los asesorados	SI	NO
3. Formar hábitos de autoinstrucción	SI	NO
4. Estimular para el estudio en casa	SI	NO
5. Utilizar material de autoinstrucción	SI	NO
6. Revisar periódicamente el avance del educando	SI	NO
7. Estimular el trabajo en grupo	SI	NO
8. Elaborar material didáctico	SI	NO
9. Motivar al educando para su integración al sistema abierto	SI	NO
10. Aplicar dinámicas grupales para condicionar el aprendizaje grupal	SI	NO
11. Ser claro en sus explicaciones	SI	NO
12. Apoyar su explicación utilizando los suficientes materiales didácticos (rotafolio, retroproyector	SI	NO

CENTRO DE ENSEÑANZA ABIERTA DEL S.T.U.N.A.M.

ESCALA ESTIMATIVA

Nombre del asesor: _____

Nivel y grado que asesora: _____

Fecha: _____

INSTRUCCIONES : Marque con una "X", en el cuadro de la respuesta que corresponda.

	BUENO	REGULAR	EXCELENTE
1. Demostración de interés y atención			
2. Formulación de preguntas significativas y propias para el caso			
3. Aportación de ideas coherentes y fundamentadas			
4. Aportación de conclusiones propias y fundamentadas			
5. Aportación de comentarios y/o experiencias pertinentes y retroalimentativas			
6. Integración y participación en el trabajo de grupos			

"GUIA DE OBSERVACION"

INSTRUMENTO PARA D.N.C. EN EL CEA/STUNAM

Nombre del asesor: _____

Nivel y grado(s)
que asesora: _____

1. Describir la técnica de enseñanza que utiliza.
2. Describir el material didáctico que utiliza.
3. Describir si utiliza dinámicas grupales.
4. Describir si utiliza alguna forma de evaluación.
5. Describir el ambiente motivacional o de interés que existe al interior de la asesoría.
6. Describir alguna otra observación no considerada aquí.

"EVALUACION DIAGNOSTICA"

INSTRUMENTO PARA EVALUACION Y PRUEBA DE CONOCIMIENTOS
EN EL CEA/STUNAM

Nombre: _____

Nivel y grado (s) que asesora: _____

Instrucciones: Responda a las siguientes preguntas en una hoja aparte, procurando sea lo más completo y explícito posible.

1. ¿Qué es educación de adultos?
2. Explique como entiende el Sistema de Enseñanza Abierta
3. ¿Qué diferencia encuentra usted entre una asesoría y una clase común?
4. ¿Qué es el autodidactismo?
5. Qué actividades sugeriría para fomentar el autodidactismo
6. Describa cuáles son las actividades que desarrolla durante una asesoría.
7. Qué recursos didácticos (pizarrón, gis, lámina, etc.) utiliza para aclarar las dudas o explicar algo nuevo a los asesorados.
8. Únicamente desarrolla las asesorías con base en el texto de la S.E.P. o utiliza bibliografía complementaria.
9. ¿A qué problemas se enfrenta comúnmente en su práctica como asesor?
10. ¿Qué solución les da?
11. ¿Qué contenidos espera o sugiere que estén insertos en el curso?
12. Explique qué entiende por evaluación
13. Qué aplicación tienen las dinámicas de grupo
14. Cómo estimula usted al educando para el trabajo en grupo
15. ¿Planea usted sus asesorías?

NO ()

SI () ¿Cómo?

16. Sabe cómo se elabora una carta descriptiva?

NO ()

SI () Describa

"GUIA DE OBSERVACION"

Nombre del asesor: _____

Nivel y grado que asesora: _____

Profesión del asesor: _____

Nombre del observador: _____

Fecha: _____

- ° Uso de conocimientos y adaptación de ellos al CEA/STUNAM
- ° Qué tipo de material didáctico utiliza, sus características en cuanto a descripción de ellos, su elaboración.
- ° Organización de la sesión de asesoría.
- ° Qué tipo de métodos de enseñanza-aprendizaje utiliza (expositivo, demostrativo, analítico, sintético, etc.)
- ° Cotejar que los conocimientos adquiridos se contemplaron en el curso tomado.

Ejemplo de preguntas abiertas para la evaluación interna de la eficacia.

Nombre: _____

Nivel y grado (s) que asesora: _____

Instrucciones: Responda al siguiente cuestionario de acuerdo con su opinión y explique brevemente en caso que sea negativa la respuesta.

1. ¿El instructor facilita el aprendizaje de los contenidos del curso?
SI () NO () ¿Porqué?
2. ¿El instructor es claro y explícito en sus explicaciones teóricas?
SI () NO () ¿Porqué?
3. ¿Los temas vistos han colaborado en el cambio de actitudes y habilidades en la ejecución de sus asesorías?
SI () NO () ¿Porqué?
4. ¿El instructor utiliza los suficientes materiales didácticos (rotafolio, retroproyector, láminas, pizarrón, textos, etc.) para apoyar su explicación y así facilitarle la captación de tales conocimientos?
SI () NO () ¿Porqué?
5. ¿Usted puede asegurarse o darse cuenta de los conocimientos que ha adquirido cuando el instructor aplica una actividad de evaluación?
SI () NO () ¿Porqué?

Ejemplo de preguntas de opinión acerca de las deficiencias y virtudes del programa de capacitación.

Nombre: _____

Nivel y grado (s) que asesora: _____

Instrucciones: Responda brevemente de acuerdo con su opinión a las siguientes preguntas.

1. Qué fallas ha notado en el asesor después que ha tomado un curso de capacitación y formación:
2. ¿Nota usted más habilidad en el asesor en el desarrollo de sus asesorías ahora?
SI () NO () ¿Porqué?
3. Qué conocimientos considera usted que todavía le faltan al asesor para sus asesorías:
4. En qué aspecto encuentra usted mayor deficiencia en el asesor (en su forma de explicar, en cómo lo explica, en la elaboración de materiales didácticos; en la organización de sus asesorías). Descríbalas:
5. Describa las virtudes y ventajas que observa en el asesor después de un curso de capacitación y formación: