

La Microenseñanza como estrategia de mejora en la práctica del docente

JIMÉNEZ-CALIXTO, Lida Zoraida*†, PÉREZ-RAMOS, Ma. Gabriela, ORTEGA-PÉREZ, Elizabeth, RODRÍGUEZ-MARTINEZ, Ma. Axuxilio Romana

Universidad Tecnológica de Huejotzingo. Cel 2221 931572 y Tel fijo:01 227 27 5 93 00. Dirección: Camino Real a San mateo S/N Santa Ana Xalmimilulco, Huejotzingo, Puebla C.P74169.

Recibido 2 de Octubre, 2015; Aceptado 2 de Diciembre, 2015

Resumen

Constantemente las Instituciones de Educación Superior (IES), implementan modelos educativos que les permitan fortalecer la formación de los estudiantes. La Universidad Tecnológica de Huejotzingo (UTH), ubicada en el estado de Puebla, consideró pertinente llevar a cabo un taller de microenseñanza para la capacitación de todos los docentes que permita la mejora de la práctica docente.

Objetivo

Mejorar las habilidades pedagógicas, empleando la microenseñanza, para el perfeccionamiento del docente en su labor como mediador del aprendizaje.

Metodología

Se emplea la estrategia de microenseñanza, realizando un taller donde se crea una situación ficticia. Se reduce el número de participantes, el contenido y la clase. Se lleva cabo el control de la práctica docente empleando factores de: tiempo, número de alumnos, métodos de retroalimentación, contenido. Y Se aplica la retroalimentación de forma directa e inmediata, una vez realizada la micro-clase.

Contribución

Es una estrategia que emplea micro clases y retroalimentación, permite a los docentes el perfeccionamiento continuo. Los principales beneficios son: desarrollo de la capacidad de análisis, juicio crítico y oportuno para mejorar de forma individual su práctica profesional y contribuir a la de otros docentes.

Microenseñanza, retroalimentación, evaluación y práctica docente

Abstract

Constantly Higher Education Institutions (IES), implement educational models that enable them to strengthen the training of students, which also implies a paradigm shift in the daily work carried out teachers. One strategy that in recent years has been implemented in the IES and allows observable results in the university professor is the Microteaching, where through a simulated practice teacher faces real situations that lead to an exercise feedback and reflection to identify areas of opportunity in the continuous improvement of teaching practice. It is for these reasons that the Technological University of Huejotzingo (UTH), located in the state of Puebla, considered it appropriate to conduct a workshop for training microteaching all teachers of it.

Goal

Improve teaching skills using microteaching, for the training of teachers in their role as learning mediator

Methodology

Microteaching strategy is employed, making a workshop where a fictional situation is created. The number of participants, the content and the class is reduced. Control is carried out teaching practice using factors: time, number of students, feedback methods, and content. And feedback directly and immediately applies, once the micro-class

Contribution

It is a strategy that uses micro lessons and feedback, allows teachers to continuous improvement. The main benefits are: development of analytical skills, critical thinking and timely individually to improve their practice and contribute to other teachers.

Microteaching, feedback, evaluation, and teaching practice

Citación: JIMÉNEZ-CALIXTO, Lida Zoraida, PÉREZ-RAMOS, Ma. Gabriela, ORTEGA-PÉREZ, Elizabeth, RODRÍGUEZ-MARTINEZ, Ma. Axuxilio Romana. La Microenseñanza como estrategia de mejora en la práctica del docente. Revista de Investigación y Desarrollo, 2015, 1-2: 81-89

* Correspondencia al Autor (Correo Electrónico: lida.zoraida.j@gmail.com)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

A los largo de los años los docentes han desempeñado un papel trascendental en el desarrollo de los países. Tal como lo menciona Luna valle (2006), en el que hace referencia a las funciones que desempeñan los docentes como facilitadores, orientadores, asesores, etc., y el involucramiento y la participación activa del alumno han cambiado las funciones tanto del alumno como del maestro, propiciando que el proceso de enseñanza- aprendizaje, constituya algo indispensable de la comunicación que ambos actores aprenden de manera permanente. Y es en esta búsqueda de cambios que las universidades constantemente incorporan herramientas que permitan potencializar las competencias de los docentes, motivo por el cuál en UTH se utilizó la Microenseñanza como estrategia de mejora en la práctica docente que les permita proponer un nuevo escenario de reflexión y acción respecto a la educación, el quehacer pedagógico, la universidad, los estudiantes y des luego en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Planteamiento del problema

La UTH actualmente está fortaleciendo el modelo educativo de enfoque por competencias. Por lo tanto, en lo que respecta a los docentes una de las estrategias elegidas para lograrlo es la realización de un taller de microenseñanza centrado en el desarrollo de las habilidades de los docentes en cuatro áreas: planeación y ejecución de una clase, comunicación verbal y no verbal, variación del estímulo y control grupal. El cuál será impartido de forma gradual para todos los docentes de la Universidad. El trabajo realizado dio la pauta a la formulación de la siguiente interrogante:

¿Cuáles son las áreas de oportunidad que identificaron los docentes a través de la microenseñanza, para mejorar su labor como mediadores del proceso de enseñanza- aprendizaje?

Pregunta de investigación formulada sobre la cual gira el desarrollo de este trabajo.

Desarrollo

Para la ejecución del trabajo se estructuró el marco teórico donde se resumen aspectos fundamentales de la microenseñanza abordando temas como: 1) los antecedentes, 2) fundamentos y aplicaciones, 3) proposiciones fundamentales y 4) Microenseñanza: como precursora de la formación basada en competencias.

Marco Teórico

El proceso de mejora de la docencia es un proceso de cambio, que implica modificar cierta conducta en el docente, haciendo referencia al profesor Lewis (en Luna 2006), el cambio de la conducta implica un proceso reeducativo y según el profesor puede manifestarse en tres niveles: cognoscitivo, de actitud y el de conducta o comportamiento. El último es más significativo al tratarse de habilidades específicas como en el caso de la docencia. Por lo que la microenseñanza puede ser considerada como una estrategia de apoyo cuando se trata de aplicarla a la práctica docente. Ya que es un modelo que permiten simplificar las condiciones que se dan en un salón de clase normal, permitiendo lograr un control de las variables manejadas durante el entrenamiento. Para lograrlo la microenseñanza descompone el proceso de enseñanza con base en la simulación de pequeñas y unidades fáciles de entender y susceptibles de practicarse en situaciones simuladas lo más posible a la realidad de una clase controlando las variables presentes y la sensación de seguridad para el profesor que practica.

1. Antecedentes de la microenseñanza

Desde 1963 Gage propuso el concepto de microcriterios de eficacia para establecer un criterio global para medir la eficacia de los profesores.

De acuerdo con Luna (2006), la microenseñanza ha demostrado un cambio en la labor docente, fue desarrollada en la universidad de Stanford, en 1968 y se ha usado en diferentes instituciones de educación superior durante los últimos años.

2. Fundamentos y aplicaciones de microenseñanza

Tiene como objetivo fundamental eliminar deficiencias en los programas de formación docente y la mejorar continua de este proceso formativo. Se puede conceptualizar como un método de adiestramiento que busca simplificar complejidades del proceso normal de formación en los docentes.

El profesor – alumnos participan en una situación docente, en la cual el número de participantes es limitada, y el tiempo para la presentación de clase va de 3 a 10 minutos, así como por las tareas educativas como dominio y práctica de actividades específicas.

La sesión es grabada en video o audio, y el profesor en formación puede ver inmediatamente su actuar y ser retroalimentado valorando aspectos específicos de la lección. La valoración generalmente es realizada por un instructor con experiencia previa, sin embargo pueden ser sus propios compañeros en formación quienes retroalimenten el actuar del profesor. Este proceso permite al profesor reestructurar la lección que enseñará a los alumnos. Las subsiguientes valoraciones permiten al profesor en formación mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje de manera inmediata o posterior. Salanova (año), explica que la metodología se desarrolla en dos líneas: simplificación de elementos y aprendizaje escalonado. Ante la complejidad del acto docente la microenseñanza ha acotado parcelas, denominadas destrezas o habilidades, consideradas útiles para el profesor y que puedan ser objeto de aprendizaje.

El entrenamiento se circunscribe a cada una de ellas por separado con el fin de adquirir un repertorio de las mismas a las que pueda recurrir en el momento de la enseñanza real.

3. Proposiciones fundamentales de microenseñanza

- La microenseñanza es realmente enseñanza; a pesar de que se trabaja de manera simulada la verdadera enseñanza ocurre, el proceso disminuye las complejidades de una clase: tamaño, contenido y tiempo.
- Se concentra en el entrenamiento para lograr fines específicos como: practica de técnicas de enseñanza, dominio de materiales de clase o demostración de métodos de enseñanza, permite una situación controlada del tiempo, estudiantes, métodos de retroalimentación, y revisión, entre otros factores que pueden ser manipulados logrando un alto controlen le taller de entrenamiento.
- Amplía grandemente el conocimiento de resultados y la dimensión de retroalimentación de la enseñanza.
- En la figura No. 1, se resume los beneficios de la microenseñanza.

Práctica segura	<ul style="list-style-type: none"> • Las cuales pueden ser mejoradas
Instrumento de enfoque	<ul style="list-style-type: none"> • Selecciona actividades de enseñanza y las practica. • permite concentrarse en una habilidad a la vez.
Entrenamiento continuo.	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora sistemáticamente técnicas instruccionales • Prueba materiales para la clase.
Nueva forma de orientación	<ul style="list-style-type: none"> • Propicia una situación cosntructiva. • Recibe orientación profesional, no para evaluarlo sino para mejorar.
Instrumento de investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza aspectos específicos de una clase disminuyendo las complejidades de la misma.

Figura 1 Beneficios de la microenseñanza.

4. Microenseñanza: como precursora de la formación del profesorado basado en competencias

Cooper (2008), en la enseñanza de su teoría y práctica, explica que la microenseñanza y la formación del profesorado en América han sido los movimientos más influyentes en los últimos quince años. Menciona que una encuesta realizada en 1968 mostró que el 53 por ciento de los programas de formación docentes estaban utilizando microenseñanza y para 1977 un estudio de 686 instituciones demostró que el 58 por ciento seguían parcial o totalmente la formación del profesorado en competencias.

La microenseñanza preparó el escenario para la orientación basada en competencias, ya que la enseñanza de destrezas se evalúa mediante la observación de la ejecución, pues requiere que el profesor en formación demuestre habilidades de enseñar ante un grupo reducido de alumnos. Siendo una de las principales contribuciones la identificación de las destrezas de enseñanza y la realización de documentos para la formación específica de componentes conductuales de cada destreza.

La microenseñanza demostró a los formadores de docentes que a los futuros profesores se les podía entrenar en modelos humanísticos para ejecutar destrezas críticas de enseñanza, de no haberse roto esta barrera psicológica en los años de 1960, la orientación basada en competencias no hubiera sido aceptada tan fácilmente por otros profesores.

Cooper (2008), explica que aunque en escala mucho menor que el modelo basado en competencias, la microenseñanza opera como un sistema. La figura No.2 resume el sistema de la microenseñanza.

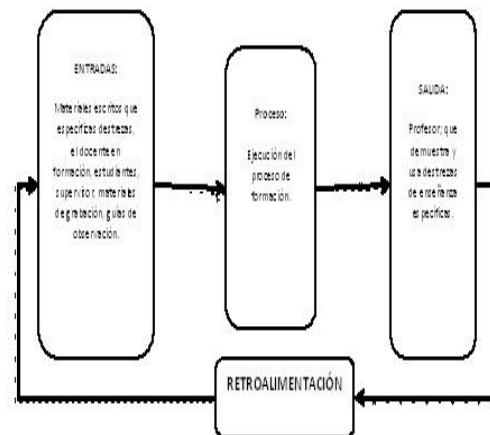


Figura 2 Sistema de microenseñanza

Como se aprecia en la figura No.2, todos estos componentes interactúan para lograr el objetivo deseado.

La ejecución del docente en capacitación es retroalimentada con el fin de modificar su conducta convenientemente. De forma parecida, quienes desarrollan el modelo basado en competencias usan un enfoque sistémico para intentar dirigir las funciones y operaciones del programa en orden a modificar el sistema cuando se necesite. Cooper concluye que la microenseñanza emplea un enfoque sistémico a pequeña escala y que los programas basados en competencias requieren un enfoque sistémico para manejar y controlar la interacción de muchas variables.

Metodología a desarrollar

De acuerdo a las características del taller el método utilizado fue cualitativo, debido a que se diseñó un instrumento para recuperar las opiniones de cada docente, las cuáles fueron agrupadas y analizadas una a una para determinar el nivel de mejora en la práctica docente con base en los aspectos abordados en el taller. Además se describen los hallazgos encontrados, por lo que también puede considerarse descriptiva.

Sujetos de estudio.

Se tomó como grupo de estudio un taller de microenseñanza con una duración de 25 horas, en horarios de 10:00-12:00, horas, así como el de 16:00-18:00 pm, en el que participaron en total 20 maestros de diferentes carreras de la Universidad Tecnológica de Huejotzingo.

No. de docentes	Género			Nivel en el que imparten catedra		
	femenino	masculino	Edad	TSU	ING	Ambos
20	7	13	30 a 60 años	7	4	9

Tabla 1 características generales de los docentes.
Fuente: elaboración propia.

Instrumentos

La recuperación de datos fue a través de una guía para la obtención de información (Ver anexo No.1) por parte de los docentes, y también de la observación participativa realizada a los videos de las sesiones durante el taller.

Procesamiento de la información

Se utilizó el programa Excel, donde se capturaron los datos del formato aplicado a los docentes (anexo 1), la captura se realizó vaciando las respuestas una a una se obtuvieron 188 respuestas, las cuáles se fueron agrupando de acuerdo a las características similares de cada una de ellas, para poder formar el grupo al que corresponderían, una vez agrupadas de asigno el nombre del dominio que para este caso fueron cinco (véase tabla No.1), y en cada dominio se fueron agrupando los atributos que le correspondían. El concentrado con el total de dominio y atributos está reflejado en el anexo No.2.

VARIABLES DE ESTUDIO

El criterio utilizado para definir las variables fueron las etapas de evaluación para el taller, como se muestra en la Tabla No.1.

No.	Variables	Definición
1	Planeación y ejecución de una clase	Se refiere a la identificación de una clase y las fases para llevarla a cabo.
2	Comunicación (verbal y no verbal)	Hace mención sobre cómo debe ser la comunicación verbal y no verbal en la realización de una clase.
3	Variación del estímulo	Hace referencia a las técnicas individuales, grupales y de enseñanza empleadas para atraer la atención del alumno.
4	Control Grupal	Identificación del tipo de alumnos y grupos para los cuáles se deben diseñar las actividades.

Tabla 2 Definición de variables

Fases del taller de microenseñanza en la UTH.

1. El taller consistió en presentar primero por parte de los instructores del taller las características que debe tener una clase, por lo tanto, para llevar a cabo la primera sesión de grabación se explicaron los momentos de una clase: los cuales son la introducción, inducción, apertura y cierre. Para la segunda sesión de grabación se presentó la importancia del manejo del lenguaje verbal y no verbal. Y por último para realizar la tercera grabación se consideraría la variación del estímulo para aprendizaje significativo. El anexo 3 resume los temas abordados que fueron considerados para las sesiones de grabación en video de las clases de los profesores participantes.
2. Una vez concluidos los temas descritos en el punto anterior, los profesores participantes realizaron la presentación de su clase ante el grupo, considerando en cada sesión de grabación de video el avance en los temas expuestos por los instructores del taller. Para la primera los profesores debían realizar su clase en solo tres minutos.

Para la segunda sesión de grabación se tomaron en cuenta 4 minutos y para la tercera sesión cinco minutos.

3. Una vez que cada participante terminó la presentación de su clase ante el grupo, cada uno fue retroalimentado considerando el tópico a evaluar en el momento de cada sesión de grabación mediante una guía de observación. Cabe mencionar que el proceso de retroalimentación participaron los mismos docentes del taller, ya que de esta manera ellos mismos se hacía conscientes de los aspectos que debían considerar al presentar cada uno de ellos su clase. Adicionalmente se realizaron aportaciones de otros docentes y de los instructores del taller, con el objetivo de continuar fortaleciendo lo que se hace bien y que se debe seguir fomentando en el desarrollo de la clase, así como para reforzar aspectos a mejorar.
4. Una vez que se concluyó con las sesiones del taller se realizó una auto evaluación de cada uno de los participantes, tomando en cuenta los videos grabados de cada una de las clases que presentaron y mediante el análisis crítico y objetivo de cada uno de ellos identificaron sus oportunidades de mejora así como aspectos que deben continuar fomentando en cada una de sus clases.
5. Al terminar el taller se solicitó a cada docente llenar la guía de observaciones para obtener la recuperación de opiniones acerca los aspectos que les ayudaron a mejorar en la práctica docente de acuerdo a cada una de las etapas que se abordaron con la microenseñanza. (ver anexo 1).

Resultados

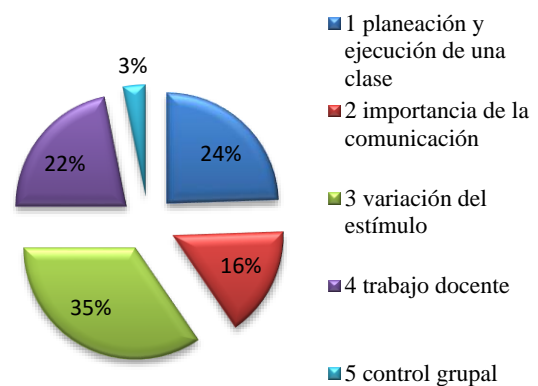
Para mostrar el impacto que tuvo la Microenseñanza en la mejora de las habilidades de los docentes, se presentan los resultados partiendo de los datos obtenidos en forma general, seguido de cada una de las áreas de oportunidad (dominios) sobre las cuáles se desarrolló el taller:

- a) Planeación y ejecución de una clase
- b) Comunicación verbal y no verbal
- c) Variación del estímulo
- d) Control grupal

Finalmente se muestran los resultados de un área de mejora que fue el hallazgo encontrado sobre *el trabajo docente*, que fue el que se consideró importante para desarrollar las competencias de los docentes que lo lleven a la mejora continua.

Resumen General por áreas de oportunidad.

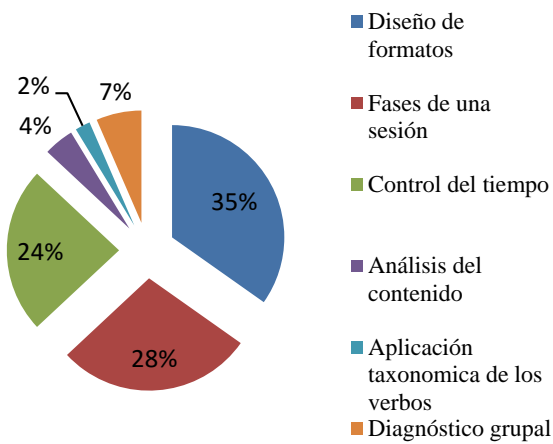
En la gráfica No.1 se muestran las áreas de oportunidad donde los docentes consideran que la Microenseñanza tuvo mayor impacto para el perfeccionamiento en su labor docente, teniendo más recurrencia: la variación del estímulo.



Gráfica 1 áreas de oportunidad para mejorar el trabajo docente.

a) Planeación y ejecución de una clase

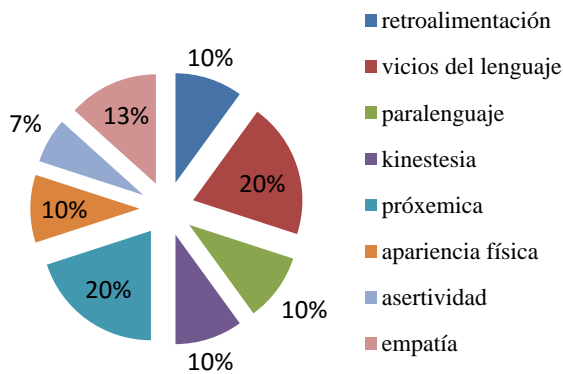
Los docentes encontraron que una clase debe estar planeada y debe elaborarse el formato donde se considere: las distribuciones del tiempo, así como la identificación de las fases de una clase, el contenido de cada tema y emplear la taxonomía de verbos de forma correcta de acuerdo al nivel que se desea alcanzar.



Gráfica 2 áreas de oportunidad en la planeación y ejecución de una clase.

b) Importancia de la comunicación no verbal.

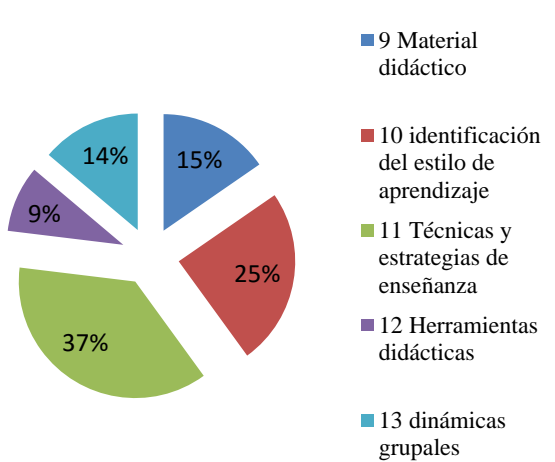
En lo referente a la comunicación verbal y no verbal el aspecto a considerar en el caso de la primera son los vicios del lenguaje y para la segunda, la próxemica ambas son consideradas en igualdad de importancia.



Gráfica 3 áreas de oportunidad en la comunicación verbal y no verbal.

c) Variación del estímulo

En relación a esta variable las respuestas de los docentes se agruparon en cinco atributos, que de acuerdo a la experiencia del taller, son las que se deben llevar a la práctica para mejorar el rendimiento grupal e individual.

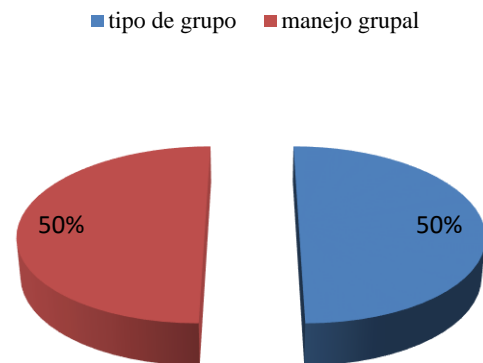


Gráfica 4 áreas de oportunidad en la variación del estímulo.

d) Control grupal

En relación a este apartado fué donde los docentes consideraron que las oportunidades de mejora están centrados en dos aspectos:

- Identificación el tipo de grupo y,
- El manejo grupal.



Gráfica 5 oportunidades de mejora en el control grupal.

Derivado de las respuestas y las observaciones de las clases simuladas en el taller de microenseñanza, se obtuvieron los elementos que los docentes de la UTH marcan como el detonante para que se adquieran las competencias necesarias para ejercer su labor como mediadores del aprendizaje.

Y este elemento fue denominado “*Trabajo docente*”, es decir, que el aprendizaje, debe verse reflejado en el desarrollo profesional del mismo, para que se pueda dar la mejora continua de los docentes.

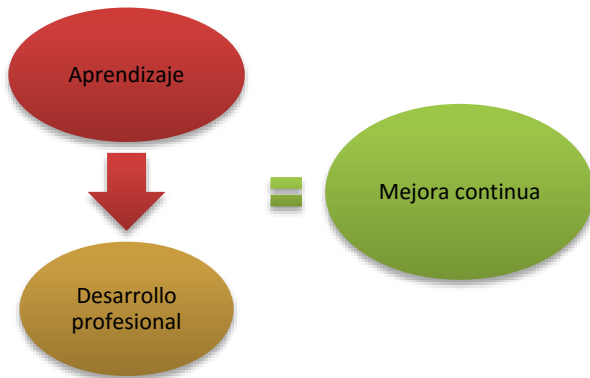


Figura 3 Trabajo docente

Conclusiones

Este artículo se concluye con las siguientes reflexiones:

- Es importante que la IES incorporen de forma constante estrategias que permitan la mejora continua del proceso enseñanza-aprendizaje.
- La Microenseñanza en el caso de los docentes de la UTH permitió que los docentes identificaran la oportunidad para realizar cambios significativos en la labor que realizan como mediadores del aprendizaje.
- A través de la retroalimentación el aprendizaje que tuvieron los docentes fue vivencial y significativo, permitiendo también el enriquecimiento profesional de unos y otros.
- De los temas abordados se obtuvo un total de 188 respuestas consideradas como áreas de oportunidad, las cuales quedaron representadas en 24 atributos, que en opinión de los docentes de la UTH son las más representativas para mejorar en:

La planeación y ejecución de una clase, la comunicación verbal y no verbal, la variación del estímulo y control de grupo.

- Derivado de analizar los cuatro elementos del punto anterior se determinó un área de oportunidad no abordada en el taller como debe mejorarse el trabajo docente.

El desarrollo de este proyecto deja a la UTH una tarea sumamente importante, para cerrar el ciclo es recomendable llevar a cabo una investigación que permita verificar si las oportunidades de mejora que identificaron los docentes, están siendo llevadas a la práctica, y en este caso la investigación debe estar centrada en los alumnos que deben ser los que reciban el beneficio del proceso enseñanza-aprendizaje.

Referencias

Allen, D. y Ryan, K. (1976). *Microenseñanza: una nueva técnica para la formación y el perfeccionamiento docente*. Editorial: El Ateneo. Argentina.

Bian, K. (2007). *Lo que hacen los mejores profesores universitarios*. Publicaciones de la Universidad de Valencia. España.

Centro para la excelencia académica. (1977). *Manual de Microenseñanza*. ITESM. México.

Cooper, J. (1985). *La Microenseñanza: precursora de la formación del profesorado basado en competencias*.

CGUT (Coordinación General de Universidades Tecnológicas 2006), *15 años 1991-2006 Universidades Tecnológicas. Impulsando el desarrollo de México*, Libro Conmemorativo México: CGUT- SEP

Damián, J. (2015) *Manual del Curso de Microenseñanza Básica*. Learning Ingeniería S.C. México.

Perlberg, A. (1975). *Enfoques recientes sobre Microenseñanza y técnicas afines de fácil aplicación en países en desarrollo*. Estudio elaborado bajo contrato con la UNESCO. Israel.

Sacristán, G. (2008). *La enseñanza: su teoría y su práctica*. Editorial:AK. España.

SEP (Secretaría de Educación Pública, 1991) *Universidad Tecnológica. Una opción educativa para la formación profesional nivel superior*. SEP. México.

Valle, E. (2006). *El docente presencial*. Editorial: Plaza y Valdez. España