

ENCUESTA A FACILITADORES

El objetivo de aplicar una encuesta de opinión entre los facilitadores, es obtener información acerca del alcance y el impacto que los cursos rediseñados están teniendo en relación con la implementación del proyecto, forma de retroalimentación brindada a los profesores, dificultades encontradas, relación con el grupo de trabajo y otros.

Para llevar a cabo esta encuesta, se diseñó un cuestionario, el cual fue estructurado en cinco grandes apartados, con un total de 55 reactivos.

1. Datos generales

Se pide a los facilitadores señalar el nombre del campus al cual pertenece, su categoría (planta, media planta, etc.), su área de formación académica, funciones que desempeña, número de proyectos asesorados y la cantidad de tiempo dedicada a su labor de facilitador.

2. Asesoría

2.1 Trabajo con los profesores.

Se pide al facilitador que describa la forma de trabajo que ha prevalecido con los profesores a lo largo de la etapa de rediseño.

2.2 Tipo de asesoría.

El facilitador señala el tipo de asesoría otorgada al profesor

2.3 Relación con profesores.

Cuál ha sido la forma de relación establecida entre facilitador y profesores.

3. Opinión global acerca de la función de facilitador

Universo y población de estudio.

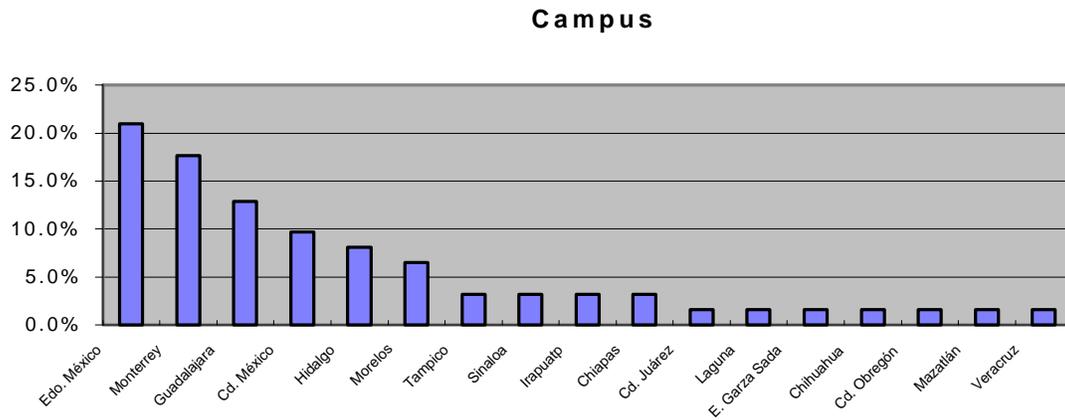
En el semestre agosto-diciembre de 1997, 90 facilitadores estuvieron involucrados en proyectos de rediseño, De los cuales, 59 contestaron a la encuesta aplicada para conocer su opinión acerca del impacto que ha tenido

Resultados y Conclusiones.

1. Datos generales.

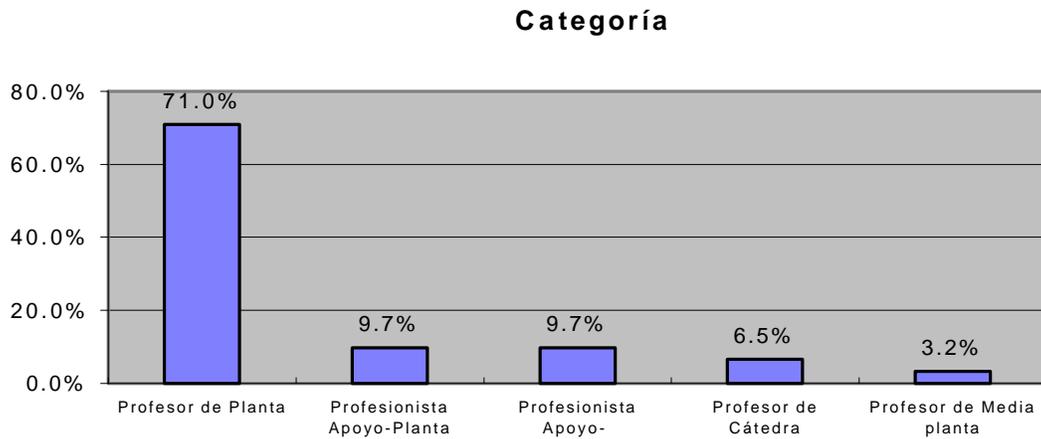
Campus

Los facilitadores que participaron en la encuesta, provienen de los siguientes campus:



Categoría

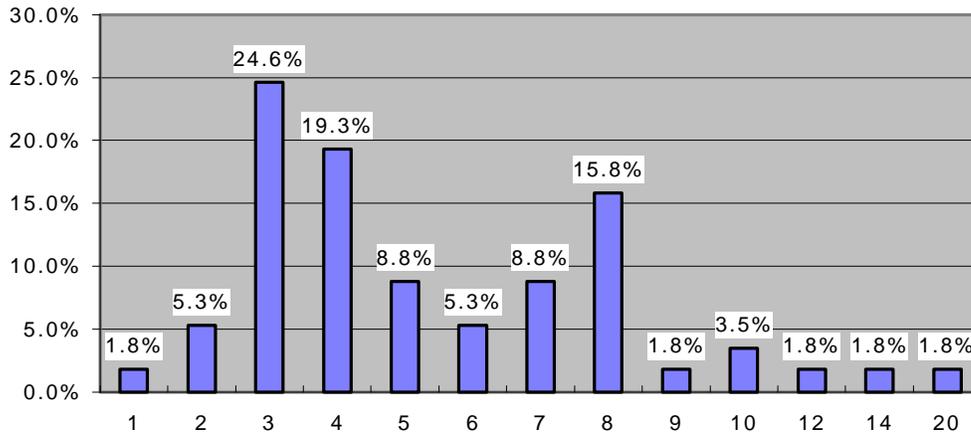
Más del 70 % de los facilitadores laboran como profesores de planta, y dedican parte de su tiempo a las



Número de proyectos asesorados

Los facilitadores han estado atendiendo entre tres y cuatro proyectos. En algunos casos, la carga de grupos asesorados es mucho mayor.

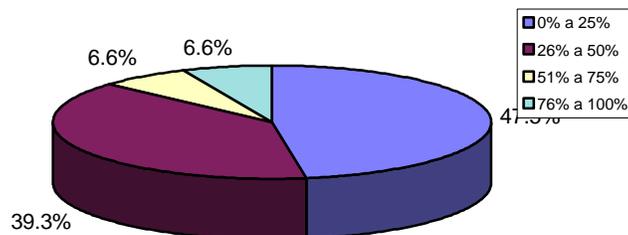
Número de proyectos asesorados



Carga de trabajo dedicada a la función de facilitador

El 47% de los facilitadores dedican hasta el 25% de su carga de trabajo, a labores de asesoría a cursos en rediseño. El 39% dedica entre el 26% y el 50% de su carga para atender estas actividades.

Carga de trabajo dedicada a la función de facilitador

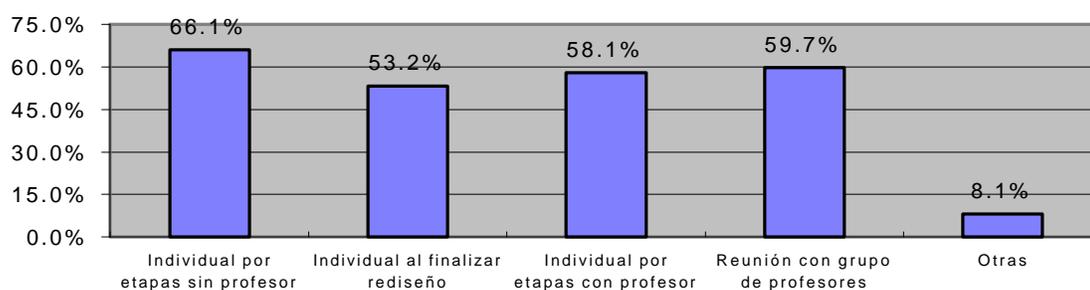


2. Asesoría.

2.1 Forma de trabajo con profesores.

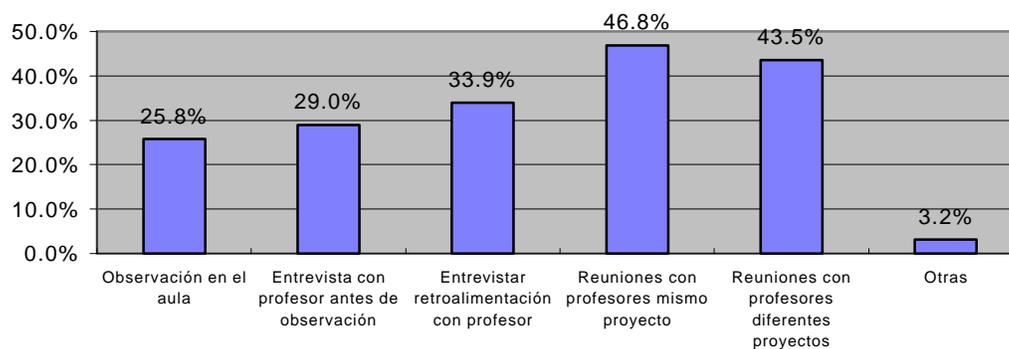
Forma de trabajo durante el rediseño. Los facilitadores han trabajado con los profesores en la revisión de cada uno de los elementos del rediseño. Algunas veces esta actividad se dio en forma individual, pero en otras ocasiones se dio mediante trabajo grupal con los profesores. De las cuatro opciones de trabajo encuestadas, todas resultaron estar siendo utilizadas por los facilitadores.

Forma de trabajo del facilitador con los profesores a lo largo de la etapa de rediseño (revisión de proyectos)



Forma de trabajo durante la implementación. Los facilitadores han sostenido reuniones tanto con profesores que trabajan para un mismo proyecto como para quienes trabajan proyectos distintos. El 33% afirma estar retroalimentando la labor de los profesores.

Forma de trabajo del facilitador con los profesores a lo largo de la etapa de implementación

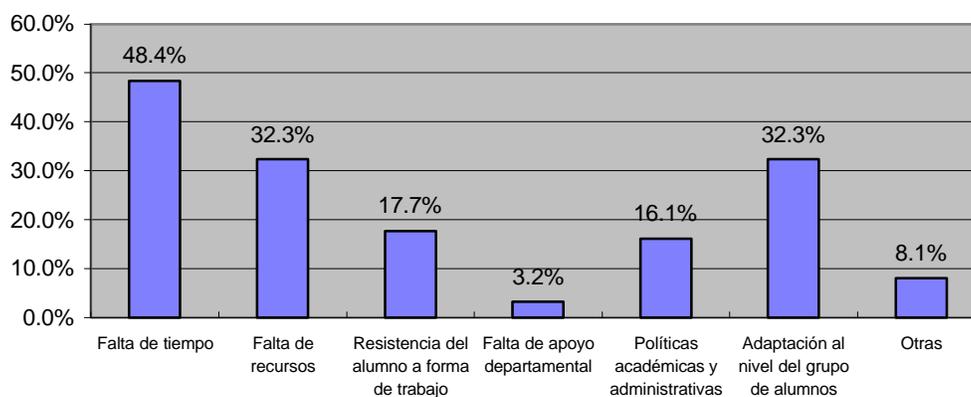


Más del 70% de los facilitadores observan que los profesores disponen de poco tiempo para llevar a cabo en forma apropiada las actividades que les implica el rediseño de su curso.

Los profesores...	MUCHO	BAS TANTE	POCO	NADA
Disponen de tiempo para llevar a cabo las actividades que implica un curso rediseñado	1.9 %	18.5 %	77.8 %	1.9 %
Cuentan con los recursos necesarios	9.6 %	51.9 %	36.5 %	1.9 %
Cumplen con los compromisos contraídos	27.4 %	43.5 %	16.1 %	12.9 %
Manifiestan disponibilidad para enfrentar los problemas presentados	29.0 %	41.9 %	9.7 %	17.7 %
Cuentan con los conocimientos didácticos y las habilidades docentes necesarias para implementar el rediseño	18.5 %	42.6 %	33.3 %	5.6 %

Modificaciones al plan inicial del proyecto. El 85 % de los facilitadores afirma que se han hecho modificaciones al plan inicial del proyecto. Las razones que motivaron dichos cambios son las siguientes:

Razones por las cuales se han introducido modificaciones en el plan inicial del proyecto

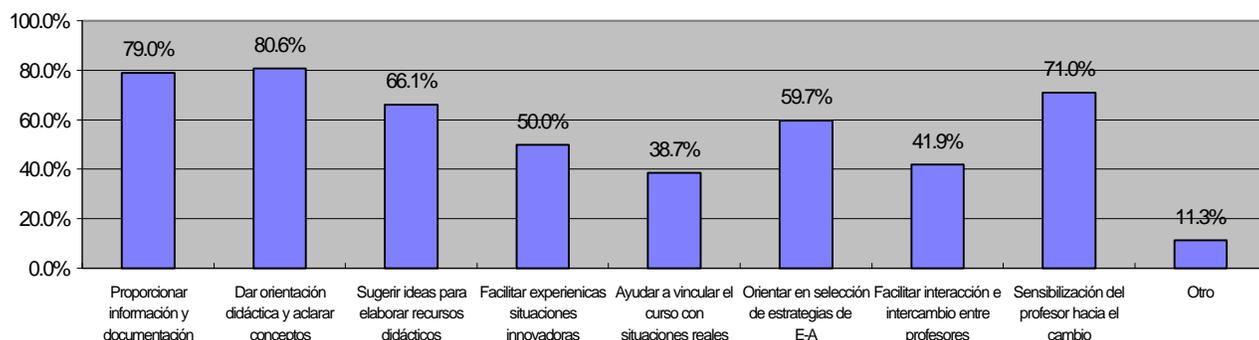


2.2 Tipo de asesoría.

Tipo de asesoría ofrecida por el facilitador a los profesores

Proporcionar información y documentación, dar orientación didáctica y aclarar conceptos, sensibilización del profesor hacia el cambio y sugerencias para elaborar recursos didácticos.

Tipo de asesoría ofrecida por el facilitador a los profesores



2.3 Relación con los profesores.

La mayoría de los facilitadores opinan que su trabajo se ha llevado a cabo en un ambiente de respeto a las opiniones de los profesores pero que han surgido conflictos que han dificultado el proceso de trabajo. Muchos de estos conflictos han sido superados de manera favorable.

	ALTO	MEDIO	BAJO
Empatía y cohesión en el trabajo	74.2 %	21.0 %	4.8 %
Respeto a las opiniones de los participantes	90.3 %	3.2 %	6.5 %
Productividad en las reuniones de trabajo	56.9 %	39.7 %	3.4 %
Los conflictos surgidos han dificultado el proceso de trabajo	81.1 %	15.1 %	3.8 %
Los conflictos surgidos han sido superados de manera favorable	61.5 %	34.6 %	3.8 %

3. Opinión global acerca de mi función como facilitador.

	TOTAL ACUERDO	2	3	4	TOTAL DESACUERDO
He tenido el tiempo suficiente para cumplir con esta función	11.7 %	28.3 %	26.7 %	18.3 %	15.0 %
He trabajado de forma colaborativa con otros facilitadores compartiendo experiencias, discutiendo sobre el proceso.	39.0 %	18.6 %	18.6 %	15.3 %	8.5 %
He tenido el apoyo necesario de mi Director de Departamento	61.1 %	16.7 %	9.3 %	7.4 %	5.6 %
En general, me encuentro satisfecho con el trabajo realizado	35.0 %	26.7 %	23.3 %	10.0 %	5.0 %

Cambios más relevantes incorporados por el profesor o los profesores:

➤ **Concepción de su rol o papel**

Los facilitadores opinan que el cambio más relevante incorporado por el profesor al curso son los que hacen referencia al papel del maestro, quien deja de ser transmisor para convertirse en facilitador. Por lo anterior, el alumno deja de ser receptor para convertirse en constructor de su conocimiento, convirtiéndose así, en el centro de enseñanza-aprendizaje.

Al mismo tiempo, el maestro abandona su rol de reproductor de su práctica para convertirse en profesional reflexivo de la misma.

Ejemplos:

- *“Antes, la práctica del profesor estaba centrada totalmente en él. El alumno era un receptor solamente. Ahora, el alumno participa, decide sobre su propio aprendizaje y se responsabiliza sobre su evaluación. El profesor ha pasado a otro plano menos central.”*
- *“El de reflexión. Ellos han analizado su práctica docente y su creatividad se ha activado”*

➤ **Actitudes del docente**

Los facilitadores opinan que lo más relevante fueron los cambios de actitud identificados en el docente: durante su práctica (sensible, dispuesto, involucrado con el proceso del alumno), hacia el proceso de rediseño (concientizado, valorándolo, identificando su importancia y necesidad, apropiándose del nuevo modelo educativo), hacia el cambio (apertura)

Ejemplos:

- *“Apertura al cambio y un mayor interés por experimentar nuevas estrategias”.*
- *“Su disposición es alta, sobre todo porque ellos ya estaban sensibilizados pero no sabían como*
- *“Los profesores valoran el rediseño, sienten su utilidad. Han tenido el espacio para*

➤ **Implementación**

Esta categoría se refiere a que los facilitadores opinan que el cambio más importante incorporado por el profesor fue la puesta en práctica del diseño. Observándose: Actividades nuevas y variadas, trabajo en equipo, autoestudio, comunicación y retroalimentación entre maestro y alumnos, uso de la

Ejemplos:

- *“Enseñanza al mismo tiempo que se desarrollan algunas habilidades de la misión, principalmente el trabajo en equipo, el autoestudio”.*
- *“En los aspectos del trabajo colaborativo y de la evaluación”.*
- *“La tecnología”.*

	FRECUENCIA	%
Insuficientes habilidades y conocimientos como facilitador	37	39.4 %
Insuficientes conocimientos y disposición del profesor	34	36.2 %
Falta de coordinación con directivos y de claridad en los objetivos	15	16.0 %
Problemas con la tecnología: problemas técnicos y falta de equipo	8	8.5 %
TOTAL	94	100.0%

- Como facilitador
 - *“En ocasiones mi desconocimiento sobre el área que facilito era limitado y no podía responder*
 - *“Falta de tiempo para atender al profesor y para motivarlo a buscar más opciones y cambios”*
- Acerca de los profesores
 - *“Resistencia del profesor a conocer estrategias didácticas novedosas”*
 - *“Ignorancia sobre el proceso. Rechazo”*
 - *“Los maestros están muy ocupados y su disponibilidad es poca”*
- Coordinación
 - *“Cambios de información en los cursos”*
 - *“Falta de coordinación con coordinadores de Departamentos”*
 - *“El manejar información contradictoria o incompleta”*

➤ Tecnología

- *“Sobrevaloración de la tecnología”*
- *“Que me descalifican la falta de máquinas”*
- *“Equipos de cómputo deficientes”*

Áreas en las que considera necesario recibir capacitación para mejorar su función como facilitador:

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Diseño	30	37.5 %
Plataforma tecnológica	24	30.0 %
Conocimientos generales	16	20.0 %
Implementación	5	6.3 %
Nuevo modelo educativo	4	5.0 %
Otros medios	1	1.3 %
TOTAL	80	100.0%

Además de los aspectos encuestados, los facilitadores mencionaron los siguientes como importantes de considerar:

➤ Rediseño

- *“He visto rediseños ya terminados de calidad muy disímula. ¿Por qué se da el fenómeno?”*
- *“Necesidad de conjuntar los esfuerzos de rediseño por áreas. No es posible un cambio con esfuerzos independientes o aislados”*
- *“El principal obstáculo fue la aparente indefinición de los criterios y requisitos del rediseño”*

➤ Facilitador

- *“Apoyo tecnológico a los facilitadores”*
- *“Ser facilitador me permite conocer e identificarme con compañeros de trabajo”*
- *“Como coordinadora de facilitadores, he visto la tendencia a mantener prácticas anteriores. Esto a veces dificulta la escucha de la retroalimentación”*

➤ Coordinación

- *“La importancia de abordar los efectos del rediseño en el proceso administrativo”*
- *“Poca coordinación por falta de tiempo”*
- *“Falta de coordinación con Directores de Departamentos”*

CONCLUSIONES.

En el semestre agosto-diciembre de 1997, 90 facilitadores estuvieron involucrados en proyectos de rediseño, de los cuales 59 contestaron a la encuesta aplicada para conocer su opinión acerca del impacto que ha tenido

La mayoría de los facilitadores son profesores de planta que dedican aproximadamente la cuarta parte de su tiempo a las actividades propias del rediseño, atendiendo por lo general entre tres y cuatro proyectos, aunque en algunos casos la carga de grupos asesorados es mucho mayor. Al igual que en su propio caso, los facilitadores observan que algunos de los profesores disponen de poco tiempo para llevar a cabo en forma apropiada las actividades que les implica el rediseño de su curso.

Los facilitadores trabajan con los profesores en la revisión de cada uno de los elementos del rediseño. Algunas veces en forma individual, y otras mediante trabajo grupal. La asesoría ofrecida consiste en proporcionar información y documentación a los profesores, darles orientación y sugerencias para elaborar materiales didácticos así como sensibilizarlos hacia el cambio.

incorporan actividades nuevas y variadas, trabajo en equipo, autoestudio, comunicación y retroalimentación entre maestro y alumnos así como el uso de la tecnología. Las habilidades, actitudes y valores han sido igualmente incorporadas en los objetivos del curso.

La mayoría de los facilitadores opinan que su trabajo se ha llevado a cabo en un ambiente de respeto a las opiniones de los profesores pero que han surgido conflictos que han dificultado el proceso de trabajo sobre todo debido a la falta de tiempo, de recursos y de adaptación al nivel de los alumnos en el grupo. Muchos de estos conflictos han ido superándose de manera favorable.

lo más relevante de la implantación del rediseño fueron los cambios de actitud identificados en el docente durante su práctica (sensible, dispuesto, involucrado con el proceso del alumno), hacia el proceso de rediseño (concientizado, valorándolo, identificando su importancia y necesidad, apropiándose del nuevo modelo educativo), y hacia el cambio (apertura). Por otra parte, dejando de ser transmisor para convertirse en facilitador.