

MICROENSEÑANZA: ¿UNA TÉCNICA VIGENTE PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES DOCENTES?

Ma. Cecilia Guillermo y Guillermo

Sinopsis

Este artículo presenta la experiencia de un curso de Microenseñanza formado por estudiantes que también son profesores en diferentes instituciones educativas. Presenta los resultados de las observaciones realizadas durante las sesiones, así como los comentarios hechos por los participantes. Hace hincapié en la ventaja que tiene el darle a los estudiantes la oportunidad de realizar roles diferentes, participar en el establecimiento de las normas y los criterios de evaluación. Se confirma que esta participación activa los responsabiliza y ayuda para que las sesiones se desarrollen en un clima de confianza. Por otro lado, se manifiestan aquellas conductas en las que se tiene mayor dificultad señalando, que la habilidad de “Formulación de Preguntas” es en donde se requiere una mayor práctica. Al final se enlistan algunas expresiones que a manera de sugerencias se proponen para el desarrollo del taller de Microenseñanza.

Términos clave: <formación de docentes en ejercicio> <desarrollo de habilidades> <técnica didáctica> <investigación curricular> <investigación en el aula> <universidad estatal> <México>

Abstract

This article reports on the experience gained from a micro-teaching course on which the participants were teachers working at different educational institutions. The results of the observations made during the sessions are provided along with the comments made by the participants. The advantages of giving students the opportunity of taking on different roles and taking part in the establishment of norms and evaluation criteria are stressed. It confirms that active participation makes participants take on more responsibility and inspires mutual trust during the sessions. The teaching skills which proved most difficult are pointed out, wich “asking questions” requiring the most practice. Finally, some suggestion are made for the development of the micro-teaching workshop.

Key terms: <inservice teacher education> <skill development> <classroom techniques> <curricular research><classroom research> <public colleges> <Mexico>

Introducción

La técnica de Microenseñanza para la capacitación y formación de docentes, tuvo su inicio en el año 1968 en los Estados Unidos. En México esta técnica se empezó a utilizar en diferentes universidades a finales de los años setenta. Desde entonces hasta el presente, ha sido de mucha utilidad no sólo para la formación y capacitación de profesores, sino también como una herramienta para el entrenamiento de profesores de inglés, como apoyo para el aprendizaje del español como segunda lengua, para el desarrollo de habilidades de micro consejo etc.

La tendencia de que el profesor tenga un rol más de facilitador del aprendizaje que como un poseedor de todos los conocimientos, ha llevado a esta técnica especialmente en los Estados Unidos a cambiar y dirigirse más hacia la supervisión del desempeño del profesor en el salón de clase, manejo de diferentes técnicas, en vez del entrenamiento y la práctica individual de habilidades específicas. Sin embargo en nuestro país, este cambio de rol del profesor no se está dando de una manera rápida, aún cuando se está consciente de la necesidad de este cambio del papel del profesor, de ser expositor y el que habla más en el salón de clase, a ser guía, organizador o facilitador del aprendizaje, esto no lo exenta del dominio de ciertas técnicas que le permitan una mejor comunicación con sus estudiantes, una organización adecuada de los contenidos y actividades, entre otras habilidades. Es por esto que considero que esta técnica, sigue siendo muy valiosa como uno de los elementos importantes en la formación y capacitación de profesores; como es el caso del programa de formación de docentes en ejercicio de la Facultad de Educación de la Universidad Autónoma de Yucatán.

Por otro lado es conveniente e importante utilizar la Microenseñanza para probar estrategias diferentes de enseñanza, la supervisión del profesor en el aula y la autoevaluación como el principal elemento para el cambio. Saber cómo desarrollan los profesores las habilidades docentes y cómo lograr que éstas sean permanentes son algunas inquietudes que se tratan de

aclarar al realizar esta investigación exploratoria a fin de averiguar qué resultados se están logrando en los talleres para el desarrollo de habilidades docentes.

Este artículo presenta la experiencia con un grupo de profesores en ejercicio que participaron en el taller denominado Habilidades Docentes, el cual sigue los principios de la Microenseñanza.

Se iniciará dando un panorama general de la Microenseñanza en la Facultad de Educación, posteriormente se describirá la metodología que incluye la organización del taller en el grupo, su proceso y algunos resultados y sugerencias a raíz de las observaciones realizadas durante el desarrollo del mismo.

Antecedentes

La Microenseñanza es una técnica que permite a los profesores practicar las habilidades docentes en un escenario seguro, con las complejidades normales del aula pero minimizadas, y en el que se le proporciona retroalimentación inmediata. Las primeras experiencias con la Microenseñanza en la Facultad de Educación de la Universidad Autónoma de Yucatán, fue a finales de los años setenta en el programa de formación y actualización de profesores en ejercicios. Aunque las primeras experiencias con la Microenseñanza fueron breves y con bastantes limitaciones en recursos, éstas sirvieron como base a los tres talleres de Microenseñanza que se imparten en la Especialización en Docencia en la Facultad y los que se impartieron en el nivel de licenciatura, así como, en los cursos de educación continua. Estos cursos han tenido adaptaciones de acuerdo con las necesidades de los participantes, y de acuerdo con los recursos de la propia institución.

No se puede negar que la comunicación es un aspecto fundamental entre profesor y alumno en el proceso de enseñanza - aprendizaje, por lo tanto es conveniente que tanto el profesor que ya se encuentra en ejercicio como aquél que está estudiando para serlo,

pueda comunicarse con los estudiantes, organizar las actividades de éstos, plantear preguntas y permitir que éstos las hagan, ... etc.

En un estudio realizado por Alonzo y Rodríguez (1990) se observó que la frecuencia y tipos de preguntas hechas por profesores de zoología y bioquímica en las preparatorias de la UADY, el mayor número de preguntas se hacen después de los primeros 15 minutos de haber iniciado la clase y la mayoría de éstas corresponden a la categoría de conocimiento de acuerdo con la taxonomía de Bloom.

Otro resultado de una investigación realizada en la Facultad de Educación demostró que la habilidad en la que se ha encontrado más problemas de inicio, esto es en el diagnóstico, es la de Formulación de Preguntas. Guillermo., y Canto., (1991).

Siempre en la habilidad de formulación de preguntas otra investigación realizada por Alvarez y Alonzo (1991), mostró que las conductas que conforman esta habilidad están relacionadas. Por otro lado también se demostró que las conductas: "ayudar a los alumnos a responder correctamente y aprovechar la pregunta de un alumno para el análisis de nuevas ideas", fueron conductas que prácticamente no se presentaron.

Podemos darnos cuenta que existe dificultad por parte de los profesores y estudiantes en la habilidad de hacer preguntas, por lo tanto esto nos hace suponer que es una habilidad que requiere de mayor atención y que sería conveniente reforzar su desarrollo.

Metodología

Este trabajo tiene carácter exploratorio de investigación en el aula que permite observar lo que ocurre en salón de clase, y así poder implementar estrategias que ayuden a mejorar el proceso enseñanza aprendizaje.

Descripción de los cursos:

Esta experiencia se llevó a cabo en un grupo de profesores en ejercicio, que cursaban la Licenciatura en Docencia que se imparte en la

Facultad de Educación, el contenido del curso por lo tanto, corresponde a los programas vigentes y el grupo fue idéntico esto es, como estaba formado.

El grupo contó con 15 participantes, (4 mujeres y 11 hombres) los cuales en su mayoría eran profesores en ejercicio, que contaban con estudios parciales de otra carrera y que estaban cursando el 6° semestre de la Licenciatura en Docencia.

Durante el taller se desarrollaron las habilidades de "Reforzamiento, Formulación de preguntas e Integración". Cada habilidad está conformada por una serie de conductas, mismas que forman las tablas de cotejo que permitió la observación de cada habilidad y la evaluación de las mismas.(ver tablas).

Las clases se llevaron a cabo dos veces a la semana (viernes y sábados) en sesiones de 2 horas cada una siendo un total de 27 sesiones.

Los estudiantes presentaron microlecciones de 5 a 7 minutos para ser observadas y evaluadas por sus compañeros. Para esto se formaron pequeños grupos de acuerdo con el área, a fin de que prepararan los temas de sus microlecciones. En cada sesión practicaban 4 participantes en promedio.

Los participantes al menos practicaron dos veces cada habilidad y presentaron un plan de clase para cada práctica. Después de cada presentación de una microlección, se le daba retroalimentación a los profesores practicantes. Se les asignaba un puntaje del 0 al 4, (ver tabla) en cada una de las conductas de la tabla de cotejo que conformaban la habilidad, se hacían comentarios y se observaba el vídeo para aclarar cualquier duda.

Debido al número elevado de participantes, provocó que se pensara en estrategias diferentes para llevar a cabo con éxito el taller; así, se decidió que en cada sesión dos de los participantes estuvieran a cargo de la supervisión, otro se encargara de manejar la cámara y de pasar el vídeo y el resto del grupo participó como alumnos. Esto permitió al instructor, del curso una mejor supervisión del desempeño de cada uno de los profesores cada vez que practicaban la habilidad.

Para la evaluación y la retroalimentación, además de los comentarios de los supervisores, también se tomó en cuenta la opinión de los demás compañeros así como la opinión del propio profesor que se estaba evaluando. Este grupo de profesores ya habían pasado anteriormente por un taller similar en el que desarrollaron otras tres habilidades.

Desarrollo de la experiencia

En la preparación de las microlecciones, se pudo observar que los participantes que prepararon el tema con otro compañero obtuvieron un mejor desempeño en la práctica de la habilidad, así como, en la organización de la microlección. Los participantes manifestaron haberse sentido apoyados por sus compañeros y por lo tanto consideraron útil trabajar en pequeños grupos.

Durante las sesiones los estudiantes desempeñaron varios papeles; ellos podían ser en algún momento; observadores, camarógrafo (apoyo con el equipo) y alumnos. Esto fue beneficioso ya que les permitía concentrarse en una sola actividad a la vez, esto es; los que estaban como alumnos ya no se preocuparon por estar pendientes del desempeño de su compañero y se centraban en la clase; los observadores igualmente se centraban en la observación, logrando que sus comentarios, durante la retroalimentación, fueran de más calidad y más acertados, además de que se notó un mayor compromiso. Los participantes manifestaron sentirse mejor.

Cada participante que practicó la habilidad se evaluó, siendo ésta bastante acertada y coincidente con las observaciones de sus compañeros.

Se observó que, por lo general los participantes requieren que se les comenten aspectos positivos. Por otro lado hubo la tendencia por parte de los compañeros, a ser bastante benévolos.

Otro aspecto importante a señalar es que el ambiente del grupo fue agradable, no se manifestó tensión y hubo mejoría en la puntualidad. Esto se debe en gran parte a que los estudiantes participaron en el establecimiento de normas y roles durante el semestre.

Por otro lado los compañeros se trataron con respeto y aprecio.

En cuanto al desarrollo de cada habilidad se destaca lo siguiente:

la habilidad de reforzamiento no les resultó muy difícil, sin embargo se comprobó lo que dice la teoría acerca de que no existe mucha variedad para utilizar diferentes tipos de reforzamiento. Por otro lado un problema general fue la dificultad de encontrar realmente la conducta a reforzar, además de que se sigue generalmente reforzando al que participa y contesta bien.

Algunos se preocuparon por incluir en sus microlecciones aprendizajes de mayor nivel. Algunos participantes cuyo temas fueron mejor seleccionados les permitió exhibir mejor la habilidad. Los que participaron como observadores tomaron su papel en forma muy responsable, aunque algunos de ellos se mostraron un poco paternalistas.

En cuanto a la autoevaluación, aunque hubo una tendencia a ser benévolos, sin embargo algunos fueron bastante críticos con ellos mismos.

Se puede decir en la habilidad de reforzamiento que en promedio hay dos conductas donde se encuentra mayor dificultad; **ayudar a los alumnos a contestar una pregunta y hacer referencia a intervenciones de los alumnos.**

En la habilidad formulación de preguntas, las conductas en las que tuvieron más problemas fueron, **preguntas de diferente nivel, aprovechar la pregunta de un estudiante para el análisis de nuevas ideas y ayudar a los alumnos a formular sus respuestas**; esta última conducta, es la misma con la que hubo problemas en la habilidad de reforzamiento.

Los participantes se preocupaban mucho (pensaban que era muy difícil lograr que los alumnos les hicieran preguntas) por ejemplificar la conducta de inducir a los alumnos a que formulen preguntas y esto les ocasionaba que no dedicaran tiempo a elaborar mejor sus preguntas o elevar y diversificar el nivel de éstas; sin embargo no sólo lograron hacer más preguntas, sino que éstas fueron de mayor interés de tal manera que permitieron la participación entusiasta

de los compañeros, provocando en la mayoría de éstos, el interés por preguntar. En algunos participantes el control del tiempo fue verdaderamente difícil, y en la mayoría de los casos se debió al nivel del objetivo que pretendían lograr los participantes, para el tiempo establecido. Esta habilidad fue la que obtuvo un promedio más bajo.

En la habilidad de Integración se les dio la oportunidad de cambiar la secuencia de las presentaciones. Esto es, dos profesores participantes podrían presentar sus dos oportunidades en la misma sesión, o que cuatro participantes presentaran su primera oportunidad en una sesión, y en la siguiente, presentaran la segunda oportunidad, así hasta concluir con los quince participantes; se aceptó la segunda alternativa; ya que los profesores participantes consideraron que era mejor volver a presentar la microlección al día siguiente. Este cambio les pareció muy acertado y en sus comentarios externaron, que esto les permitió tener más frescos los comentarios y sugerencias para mejorar su presentación, en cambio en la primera alternativa, consideraron que se sentirían muy presionados. Esta habilidad fue la que obtuvo un promedio más alto "3.06"; esto puede deberse al cambio de estrategia o a la madurez del grupo ya que fue la última habilidad que se desarrolló en el curso.

Conclusiones

Que los participantes asuman otra responsabilidad fue positivo y permitió un mejor clima en el salón de clases.

El contar con un clima agradable y de respeto favoreció el desarrollo de las habilidades así como, proporcionar una mayor posibilidad de que éstas sean llevadas al salón de clase en donde los profesores trabajan.

En la habilidad de Reforzamiento algunas conductas más difíciles de ejemplificar fueron las mismas conductas que se encuentran en la habilidad de Formulación de Preguntas.

La habilidad que les ocasionó mayor dificultad es la de Formulación de Preguntas y la que obtuvo un mayor promedio fue la de Integración.

Es conveniente reforzar el desarrollo de la habilidad de Formulación de Preguntas, buscando estrategias de enseñanza que faciliten este desarrollo. La repetición de la práctica al día siguiente obtuvo mejores resultados que cuando se hizo en forma menos inmediata.

Aunque en este grupo, el programa no tiene como requisito la supervisión en el lugar de trabajo; sería muy interesante y conveniente que ésta se realizara.

Se recomienda un mayor número de prácticas (al menos 3 ó 4).

Tabla #1
Concentrado de puntajes alcanzados en las tres habilidades

Sujeto	Habilidades			Promedio
	Reforzamiento	F Preguntas	Integración	
1.	3.7	3.5	3.6	3.6
2.	3.7	3.7	3.2	3.5
3.	3.5	3.2	3.6	3.4
4.	3	3.7	3.75	3.4
5.	2.6	2.7	3.25	3.1
6.	3.02	2.8	3.6	3.1
7.	2.85	2.6	3	3.1
8.	2.7	3.5	2.8	3
9.	2.5	3.4	3.1	3
10.	2.75	3	2.9	2.9
11.	2.6	3.3	2.35	2.8
12.	2.5	2.6	3	2.7
13.	2.87	2.3	3	2.7
14.	2.53	3	2.55	2.7
15.	2.23	2.3	2.9	2.5
Promedio	2.87	2.8	3.06	

Los puntajes son de 0 a 4 en donde el "0" indica que no se presentó la conducta y el "4" si la conducta se presentó muy bien.

Tabla #2
Habilidad de Reforzamiento

LICENCIATURA EN DOCENCIA
TALLER DE HABILIDADES DOCENTES II

Hoja de registro
Habilidad de Reforzamiento

Observó _____

Instrucciones : Escribe el número que corresponda según la siguiente escala

0= ausente 1= mal 2= regular 3= bien 4= muy bien

Conductas							
1. Aprueba la participación de los alumnos con las palabras bien excelente buena pregunta o buena respuesta							
2. Anima a los alumnos a participar utilizando expresiones como mm, sí, adelante etc.							
3. Motiva a los alumnos a participar utilizando sonrisas, afirmaciones con la cabeza, escribiendo sus aportaciones en la pizarra, mirando y escuchando amablemente.							
4. Ayuda a los alumnos a formular sus respuestas correctamente							
5. Utiliza expresiones como piense, repita de nuevo, etc. para ayudar a los alumnos a emitir sus respuestas correctas							
6. Hace referencias a respuestas o intervenciones de los alumnos							
7. Evita expresiones faciales de molestia o agresividad ante una conducta inapropiada de algunos alumnos							
8. Evita sentir que una pregunta o participación fue tonta							

Los puntajes son de 0 a 4 en donde el "0" indica que no se presentó la conducta y el "4" si la conducta se presentó muy bien.

La primera puntuación en cada columna corresponde a la autoevaluación.

Tabla # 3

LICENCIATURA EN DOCENCIA
TALLER DE HABILIDADES DOCENTES II

Hoja de registro Habilidad de Formulación de preguntas

Observó _____

Instrucciones : Escribe el número que corresponda según la siguiente escala

0= ausente 1= mal 2= regular 3= bien 4= muy bien

Conductas				
1. Las preguntas fueron expresadas con claridad				
2. Las preguntas fueron expresadas en un orden lógico (coherente)				
3. Empleó pausas para obtener la respuesta a las preguntas				
4. Hizo preguntas a diferentes niveles de complejidad				
5. Aprovechó la pregunta de un alumno para el análisis de nuevas ideas				
6. Ayudó a los alumnos a formular sus respuestas correctamente				
7. Indujo a que los alumnos formulen preguntas				
8. Hizo preguntas que motivaron la participación del grupo				
9. Hizo preguntas relevantes al tema				

Tabla # 4

Habilidad de Integración

LICENCIATURA EN DOCENCIA
TALLER DE HABILIDADES DOCENTES II

Hoja de registro Habilidad de Integración

Observó _____

Instrucciones : Escribe el número que corresponda según la siguiente escala

0= ausente 1= mal 2= regular 3= bien 4= muy bien

Conductas				
1. Enfatizó los puntos importantes del tema				
2. Sugirió como aplicar lo visto				
3. El grupo y/o el maestro sintetizaron los puntos importantes				
4. Anunció lo que se estudiaría la próxima clase				
5. Dio oportunidad de que los alumnos ejemplificaran el concepto estudiado.				
6. Los alumnos analizaron ejemplos del concepto estudiado.				
7. El profesor relacionó el tema con otros temas vistos con anterioridad o que se tratará en el futuro.				

Tabla #5 Tabla de cotejo sugerida para la habilidad de Reforzamiento

H. Reforzamiento						
1. Aprueba la participación de los alumnos con las palabras bien excelente buena pregunta o buena respuesta						
2. Anima a los alumnos a participar utilizando expresiones como mm, si, adelante etc.						
3. Motiva a los alumnos a participar utilizando sonrisas, afirmaciones con la cabeza, escribiendo sus aportaciones en la pizarra, mirando y escuchando amablemente.						
4. Ayuda a los alumnos a formular sus respuestas correctamente						
5. Hace referencias a respuestas o intervenciones de los alumnos						
6. Evita expresiones faciales de molestia o agresividad ante una conducta inapropiada de algunos alumnos						
7. Evita sentir que una pregunta o participación fue tonta						

Nota: Las conductas 6 y 7 se puntuarán con el puntaje más alto o no se tomarán en cuenta en el caso de no presentarse la oportunidad para practicarla.

Referencias

- Brown, George Microteaching, Methuen and Co. New York 1985
- Caballero Cristián Educar la voz hablada y cantada
- Linver Sandy , Hable bien en público. Javier Vergara Editores 1987
- McEntee de M., Eileen. Comunicación Oral. Alhambra Universidad.
- Ribeiro, Lidio y otros CIIDET Mejoramiento del profesor en funciones Edit. Teide México 1983
- Sant Anna, Flavia María Microenseñanza y habilidades Técnicas del profesor Mc Graw Hill Latinoamericana, Bogotá, 1982
- Guillermo, C. y Canto, P. La habilidad de Inducción revista Educación y Ciencia de la Facultad de Educación No 3
- Alvarez G. y Worbis C. Administración de preguntas según Microenseñanza Revista Educación y Ciencia de la Facultad de Educación Vol. 1 No. 4
- Oliver, J. Steve Using Organized Distractions in Microteaching with Pre- Service Science Teachers Journal of Science Teacher Education Vol. 4 No. 3