

**XXVII CONGRESO ARGENTINO DE PROFESORES
UNIVERSITARIOS DE COSTOS**

UNA EXPERIENCIA DE EVALUACIÓN DE TRABAJOS EN GRUPO

Autor

José Puccio

Tandil, noviembre de 2004

UNA EXPERIENCIA DE EVALUACIÓN DE TRABAJOS EN GRUPO

INDICE

1. Introducción
2. Descripción del tipo de cursos elegidos para la experiencia
3. Trabajo en Grupo
4. Concepto de Evaluación
5. Evaluación elegida para el curso
6. Resultados obtenidos
7. Conclusiones

UNA EXPERIENCIA DE EVALUACIÓN DE TRABAJOS EN GRUPO

RESUMEN

El presente trabajo se ubica dentro de las denominadas experiencias pedagógicas, y como tal contienen un relato de un tipo de cursos que fueron desarrollados en carreras de grado.

Incluye una posición del enfoque dado a la evaluación, en tanto componente propio del proceso de enseñanza.

Contiene una propuesta en concreto para la evaluación de trabajos prácticos desarrollados fuera del aula por grupos de alumnos.

1. INTRODUCCIÓN

Sin dudas la docencia es una vocación. Como tal su ejercicio brinda satisfacciones y genera la necesidad de compartirlas.

En esta línea, me resulta fácil y agradable sumarme a un conjunto de profesores del IAPUCO que han contado sus experiencias docentes a lo largo de la vida de nuestra institución.

Tomo solamente a manera de ejemplo un ilustrativo trabajo del profesor Capasso (2004) en el que relata su experiencia en "...apoyar el dictado de las clases con la lectura de artículos/noticias periodísticas."

Como bien lo dice el profesor, "...estamos permanentemente buscando nuevas formas que nos permitan hacer cada día mejor, lo que cada día nos gusta más hacer: enseñar."

Este trabajo es, básicamente la descripción de una experiencia docente. Si bien se realiza una descripción integral de la experiencia, la propuesta en concreto que hago está orientada a dos aspectos que han resultado novedosos al menos en los ámbitos académicos en los que han sido comentados y fundamentalmente por eso me han motivado a resumirlos en un trabajo.

La experiencia que traigo a conocimiento y consideración de los lectores refiere a un conjunto de estrategias y tácticas docentes utilizadas en un par de cursos universitarios.

De este conjunto mencionado me interesa destacar un aspecto de definición o posición genérica y un aspecto técnico particular dentro de dicha definición.

La posición que he adoptado es la consideración de la Evaluación como integrante del propio proceso de enseñanza y aprendizaje.

La técnica en particular se trata de presentar una forma de evaluación de trabajos prácticos de alumnos conformados en grupos.

2. DESCRIPCIÓN DEL TIPO DE CURSOS ELEGIDOS PARA LA EXPERIENCIA

A partir de la vigencia de un cambio curricular para las carreras de grado de nuestra facultad, se incorpora a cada año lectivo una materia optativa. Se puede decir que estas materias son un casillero que obligatoriamente debe completar el alumno pero con la libertad de elegir entre diversas opciones que le son ofrecidas.

Así muchas de las cátedras de la facultad diseñan y ofrecen, Seminarios con temáticas que pueden resultar un aporte interesante a la formación integral del futuro profesional. En algunos casos se trata de la profundización o ampliación de determinados temas incluidos en las distintas asignaturas de la carrera, en otros casos directamente no forman parte de contenidos mínimos de ninguna asignatura del plan de estudios.

Desde la cátedra de Costos y Gestión se ofrecieron y dictaron seminarios de este tipo. Y es en dos de dichos cursos en los que se aplicaron las técnicas de evaluación motivo del presente trabajo.

Con el sentido de no desviar la atención sólo menciono que sus contenidos se encuadraban dentro de la denominada Contabilidad de Gestión, sin hacer ninguna otra referencia particular a los mismos.

Considero sí pertinente, dar a conocer que en ambos casos se buscó brindar un aporte al pensamiento estratégico para actuar con innovación y creatividad en el marco de las organizaciones.

Además cabe mencionar que ambas propuestas trascendían lo teórico y se centraban específicamente en ejercitación práctica. Se presentaba un ejemplo desarrollado por la cátedra para acompañar la explicación del tratamiento propuesto en distintos casos y, para que sirva de orientación a los grupos de alumnos. Luego, estos debían desarrollar su propio modelo para una empresa a su elección.

El cupo fijado para estos cursos fue de 30 alumnos, se exigía como condición de admisión tener aprobadas determinadas materias del plan de estudios correspondiente.

Como enfoque general estaban concebidos dentro del trabajo en grupo. Se formaban grupos de 5 integrantes, tanto para el desarrollo de los trabajos en clase, como para el modelo a desarrollar fuera de la clase.

Los cursos fueron cuatrimestrales, divididos en dos partes.

En la primer parte, se hizo el desarrollo del marco teórico y la presentación de ejemplos propuestos por la cátedra. Se dictaba una clase por semana de 3 horas. En esta etapa el cursado era obligatorio y se establecía un determinado porcentaje de asistencia mínima.

En uno de los cursos las clases de esta etapa se desarrollaron en un aula informática.

En forma paralela al desarrollo teórico y la ejercitación de clase, los grupos de trabajo conformados para las actividades fuera del aula, comenzaban a esbozar su trabajo final.

Mediante propuestas de los alumnos y respuestas orientadoras de la cátedra, se desarrollaba un proceso de trabajo incluyendo la elección de una empresa que sirviera como caso material de estudio y sobre el cual se iba a construir un modelo determinado.

En la segunda parte del curso, cada grupo debía desarrollar un trabajo escrito que presente el modelo para la empresa elegida. En esta etapa la clase semanal se destinaba a la consulta por grupo con un cronograma acordado.

Hacia la mitad de esta etapa los grupos debían hacer una primera presentación escrita del trabajo, el que, luego de corregido era devuelto a los alumnos en el término de una semana.

La culminación de esta parte y del curso era la presentación escrita del trabajo final, con su defensa posterior.

3. EL TRABAJO EN GRUPO

Como ya lo he mencionado, el enfoque general de los dos seminarios era el de trabajo en grupo.

Considero que son bastante conocidas las ventajas que tiene la labor así desarrollada, en relación con el trabajo individual. De todas formas, sin pretender un estudio amplio sobre el tema, me resulta necesario mencionar algunas de ellas (resumidas en RODRÍGUEZ GARCÍA Y OTROS 1990): se logran ideas más ricas, se disminuyen los errores gracias a los frutos de la inteligencia colectiva, es motivador porque obliga y permite establecer vínculos interpersonales, facilita la participación activa, potencialmente permite un horizonte de aprendizaje más amplio.

El trabajo en grupo está considerado como una práctica necesaria y por lo tanto recomendada en las diversas etapas de los aprendizajes del ser humano, y en particular en la enseñanza universitaria.

La vida profesional demanda cada día más del trabajo interpersonal e interdisciplinario, sólo mediante su práctica podrá ser incorporado a las capacidades de los individuos.

Por creer en estas razones es que le dimos a estos cursos una orientación clara hacia esa metodología de trabajo.

Sin embargo, no podemos dejar de mencionar ciertas dificultades o desventajas que esta forma acarrea y que por tanto deben ser observadas con atención, a los fines de minimizar sus efectos.

- Si los alumnos no llegan a romper ciertas barreras de autocontrol o de temor en su acción en el grupo, pueden no alcanzar a desarrollar toda su capacidad crítica, limitándose a un funcionamiento meramente formal.
- La participación amplia de todos los integrantes del grupo, puede producir un uso no eficiente del tiempo.
- Desde la óptica de la necesidad de evaluar en forma individual a cada alumno por parte del docente, el trabajo en grupo genera dificultades concretas.

Con relación a esta última desventaja, apareció un desafío al que había que encontrarle una solución adecuada.

Con el objetivo de aprovechar las ventajas mencionadas del trabajo en grupo sin perder la objetividad e información suficientes para la evaluación del alumno en forma individual, se desarrolló una metodología que a mi entender, permite cumplir con ambos fines.

La idea es que el trabajo en grupo transite por distintas etapas que son al mismo tiempo de enseñanza y de evaluación.

Antes de avanzar en la presentación de la experiencia realizada me parece necesario detenerme un poco en el análisis teórico de ciertos aspectos pedagógicos, en particular en cuanto al concepto de evaluación.

4. CONCEPTO DE EVALUACIÓN

Defino como orientación un criterio determinado en la concepción de la evaluación. En este sentido tomo la evaluación como parte integrante del propio proceso de enseñanza, por lo tanto evaluar, valorar, apreciar no son etapas determinadas de la enseñanza y aprendizaje sino que se integran con alcance sistémico a dicho proceso.

Como elemento inicial, es necesario que quede al menos como esbozo mi idea de lo que significa aprender, en tal sentido considero apropiada la siguiente idea: "Aprender significa un cambio en relación con el estado anterior del individuo y ese cambio puede producirse en: Los conocimientos, la comprensión, los hábitos y habilidades, los intereses, las actitudes y la percepción". (RODRÍGUEZ GARCÍA Y OTROS 1990).

Puedo agregar, con un sentido más amplio que, hay ciertos aprendizajes que quedan reflejados o plasmados no solo en el individuo sino también en el grupo que pudo haber formado. Es decir, entiendo que ciertos aprendizajes son del grupo o del equipo como tal y no sólo de cada uno de los individuos que lo componen.

Para completar la idea expresada en la obra citada, debo agregar que tal cambio no se limita a quedar manifestado en los estados internos del individuo (y del grupo en su caso) sino que se extiende al nivel de comportamiento.

Estos autores asocian la enseñanza con la evaluación de la siguiente manera: "...la capacitación tiene como fin último producir un cambio en el cursista, que se expresa en términos de comportamiento, por tanto la evaluación debe valorar en qué magnitud con qué profundidad se ha producido el cambio, del comportamiento real (estado real), al comportamiento deseado (estado deseado). La evaluación en su carácter más general, no es una etapa del proceso de enseñanza-aprendizaje (como muchos plantean), sino un momento de suma importancia en cada componente del proceso, no es al principio o al final, sino en todo momento debemos evaluar". (RODRÍGUEZ GARCÍA Y OTROS 1990).

También consideran estos autores que los objetivos resumidos de una evaluación son: comprobación, aprendizaje y perfeccionamiento. La comprobación refiere a determinar cuál es el cambio producido y a qué costo se obtuvo, incluye el control en el sentido de confrontación, verificación, cotejo, chequeo. Con el aprendizaje se busca precisar y consolidar las enseñanzas obtenidas. El perfeccionamiento se orienta a obtener información para producir cambios en el modelo o programa desarrollado y lograr que los programas futuros aseguren la obtención de los cambios proyectados. Para ello es preciso poner la atención en los factores que ayudaron y los que dificultaron el proceso de toma de decisiones.

Tenbrik hace la siguiente, “Definición de Evaluación: Simplemente, “evaluar” es asignar un valor a algo, juzgar. En educación, normalmente quiere decir juzgar a un estudiante, profesor o programa educativo.” “Evaluación es el proceso de obtención de información y de su uso para formular juicios que a su vez se utilizarán para tomar decisiones.” (TENBRINK 1988).

“La evaluación en la Enseñanza es el proceso por el que se juzgan los resultados del aprendizaje en relación con los objetivos educacionales previstos.” (HERNÁNDEZ 1995)
“Sin evaluación difícilmente habría un verdadero aprendizaje, puesto que el desarrollo del aprendizaje tiene que ser orientado a través de la propia evaluación. Es más, la mejora del sistema y de los procedimientos evaluativos, garantiza la mejora de la enseñanza.” (HERNÁNDEZ 1995)

Aún más claramente se identifica con mi idea de Evaluación LITWIN (en CAMILLONI y otros 1998) al decir: “... estas reflexiones inscritas en la didáctica contemplan el análisis de la evaluación incorporado a los procesos de enseñar y aprender.”

Pero la evaluación tiene al mismo tiempo una interpretación en el sentido de acreditación: “Acerca del concepto de evaluación. ... la palabra evaluación en el ámbito escolar está casi homologada a la idea de acreditación (se define como la certificación de conocimientos curricularmente previstos). Responde a una demanda social e interinstitucional, esto lleva a que en el aula se cruce con la idea de nota, de calificación. Es una palabra que está especialmente significada en el discurso pedagógico, fuertemente significada desde el control y desde el poder que tiene el docente.” PALOU DE MATÉ (en CAMILLONI y otros 1998)

5. EVALUACIÓN ELEGIDA PARA EL CURSO

Es entonces a partir de la adopción de una posición respecto a que la evaluación forma parte del propio proceso de aprendizaje, que diseñamos estos cursos bajo este principio rector.

En tal sentido el objeto de evaluación es el propio curso y cada una de sus partes integrantes incluyendo a los individuos (alumnos, profesores, directivos), los procesos, los programas, entre otros.

Así la evaluación toma una forma esencialmente abierta. Si bien existen perfectamente definidos determinados objetivos que se espera alcanzar, no se limita la evaluación a la comprobación del grado de acercamiento a dichos objetivos. Se esperan logros que ni siquiera se conoce cuáles son, o para ser más preciso, no se tiene demasiada idea al iniciar con que grado se podrán conseguir.

Por la propia definición, el diseño de la evaluación está incorporado al diseño del proceso de aprendizaje y si digo que como idea de lo que propongo enseñar voy a fomentar la fantasía, la imaginación, las ideas no usuales, la creatividad, es lógico entender que no puedo al mismo tiempo concebir los resultados esperados.

Lo veo como una incompatibilidad, si quiero que los alumnos desarrollen su capacidad de inventar, innovar tengo que estar preparado a aprender lo que ellos aporten en este sentido.

Con este grado de apertura estaré respetando mis convicciones sobre el particular.

Ahora bien, la evaluación no puede dejar de contener al mismo tiempo, el significado como acreditación, el acuerdo social e institucional demanda del docente que “acredite” el conocimiento alcanzado por los alumnos.

Decía que el desafío era justamente, lograr una evaluación amplia sin perder el objetivo de acreditar el desarrollo alcanzado por los alumnos. No por el conjunto de alumnos o por los subconjuntos de ellos (los grupos de trabajo), sino el de cada alumno individualmente.

Evaluación del curso en sentido amplio

En este sentido amplio las actividades desarrolladas como evaluación fueron muy diversas y estuvieron presente a lo largo de todo el curso, bajo distintas formas. A continuación detallo las diversas actividades.

- Actividades realizadas por la cátedra:
 - ✓ Observación del Proceso: Los docentes se constituyen en observadores críticos de los procesos de enseñanza y evaluación. Parece obvio pero es una práctica sumamente útil en la medida que se la reconozca y utilice como herramienta de recolección de información. Debe estar apoyada en el esfuerzo cotidiano de registrar los aspectos salientes observados.
 - ✓ Encuestas de etapas intermedias: Al finalizar determinadas etapas de cada uno de los cursos (fin de una unidad, o fin de un grupo de unidades). Se les solicita a los alumnos sus opiniones en base a cuestionarios distribuidos, que pueden ser contestados en forma anónima.
 - ✓ Encuestas Finales: Igual al anterior pero realizada al finalizar el curso. En la medida que los cuestionarios finales contengan las mismas preguntas que los de etapas intermedias, se pueden hacer comparaciones y trazar tendencias que muestren el impacto de las decisiones tomadas durante el proceso a raíz del análisis de los cuestionarios intermedios.
 - ✓ PNI (Aspectos positivos, negativos, e interesantes): También se realiza en distintos momentos, al finalizar alguna de las etapas del curso y al final del curso completo. Se solicita a los alumnos que manifiesten qué aspectos consideran han sido positivos, o negativos, o interesantes en todo lo relacionado al curso. Se puede hacer verbal o escrito, si se hace verbal las distintas opiniones se registran en el pizarrón al sólo efecto de visualizarlas, ya que ninguna opinión vertida es sometida a discusión. Es conveniente que esta actividad sea dirigida por un docente que no participó en el dictado. Es una actividad que, bien dirigida, aporta elementos valiosísimos para el análisis de la marcha del proceso y su conclusión final.
 - ✓ Cumplimiento de expectativas: Al iniciar una etapa se solicita a los alumnos que en forma anónima expresen un máximo de tres expectativas que tienen frente al desafío que significa esa nueva etapa. Las distintas expresiones recogidas son resumidas en un listado que se pone a consideración de los alumnos para verificar que hayan quedado reflejadas todas las opiniones (aunque no necesariamente en forma textual). Al finalizar la etapa correspondiente se solicita a los alumnos en forma oral y pública que lleguen a un consenso de opinión respecto al cumplimiento total, parcial o incumplimiento de las expectativas del listado. Una variante es realizar el proceso de verificación del

cumplimiento de expectativas por escrito obteniendo de tal manera porcentajes de opinión en lugar del consenso.

- ✓ Toma de opiniones de los alumnos: En un marco de contacto personal con los alumnos, tomamos todas las oportunidades de relación formal (clases, clases de consulta, evaluaciones escritas, comunicaciones por correo electrónico, entre otras), para la obtención de información útil para la evaluación del curso, del desempeño del docente, del funcionamiento de los grupos de trabajo.
 - ✓ Test de lectura y de ejercitación: Se les indica a los alumnos la necesidad de leer determinada bibliografía o practicar cierta ejercitación, para una clase futura. Al iniciar dicha clase se realiza un pequeño cuestionario escrito con preguntas del tipo de opciones múltiples o mini ejercicios para el que se asignan no más de 15 minutos.
 - ✓ Ejercitación de avance: En este caso se encarga a los alumnos, la resolución (extra áulica) de casos prácticos los que pueden ser recibidos en una clase posterior o por correo electrónico.
 - ✓ Auto evaluación continua: Incentivando a los alumnos a comprobar el avance en su aprendizaje mediante la resolución de ejercicios prácticos y la confrontación con los resultados del docente.
 - ✓ Discusión de resoluciones distintas: Se realizan discusiones sobre distintas formas de resolver la ejercitación que permite evaluar grados de comprensión y genera una actitud creativa.
 - ✓ Toma de opiniones de ex alumnos: Si bien no existen institucionalizadas instancias de contacto formal con los ex alumnos, se van recogiendo a lo largo del tiempo opiniones vertidas en forma espontánea e informal que van siendo incorporadas a los antecedentes del respectivo curso.
- Actividad realizada por la facultad:
 - ✓ Encuestas a los alumnos: Se incorporan a los antecedentes del curso los resultados de las encuestas que realiza la facultad a todos los cursos en fecha cercana a su finalización.

La información obtenida y analizada de las diversas actividades realizadas en el primero de los cursos, sirvió como elemento esencial para la modificación de las mismas actividades en el segundo.

Por ejemplo, las actividades realizadas al finalizar el curso (encuestas, PNI, control de expectativas), en lugar de hacerlas en oportunidad de la última instancia presencial, se realizaron por correo electrónico con posterioridad a la entrega de las notas finales del curso. El objetivo de este procedimiento, era quitar la presión que pudiera existir en el alumno por la posible influencia de sus opiniones en la nota final obtenida

Además, la recolección de los archivos con la información vertida por los alumnos se hacía de tal manera que no pudiera identificarse cada cuestionario en forma autónoma para dejar de lado otro tipo de presiones que pudiera sentir el alumno al margen de la nota.

El orden de las diversas actividades en el detalle precedente no responde al aplicado a lo largo de los cursos. Cabe remarcar que tratándose de una evaluación abierta y dinámica

la toma de decisiones a lo largo de los cursos ha sido permanente. Obviamente si el análisis de la información de las evaluaciones mismas así lo demandaban se producían cambios en el orden, amplitud, extensión de cada actividad. Es decir, si bien se partía de un programa de actividades de evaluación definido, el mismo iba sufriendo ajustes y acomodamientos permanentes.

Evaluación del curso en sentido de acreditación

En lo que respecta a la evaluación en el sentido de acreditación, se eligió una metodología de evaluación continua, fijándose como pauta general que el alumno debía alcanzar una calificación de 70 % para aprobar el curso.

Dicha calificación surgía de ponderar las notas obtenidas en cuatro instancias con una distribución a manera indicativa entre cada una de ellas según el siguiente detalle:

- 15 % Tests de lectura y resolución de casos prácticos (de instancia individual)
- 40 % Trabajo Final escrito elaborado en grupo
- 25 % Defensa escrita del Trabajo Final (de instancia individual)
- 20 % Presentación oral del Trabajo Final en grupo (de instancia grupal con calificación individual)

En particular me interesa puntualizar la metodología elegida para la evaluación de los trabajos en grupo.

Experiencia de evaluación del trabajo en grupo

Decía al principio del trabajo que la culminación de la última etapa fue la presentación escrita del trabajo final elaborado en grupo.

En fecha fijada dentro de la penúltima semana del cuatrimestre los grupos presentaban por escrito (acompañados de soporte magnético) sus trabajos finales, como culminación a un proceso de entregas con avances parciales consultas y correcciones por grupos.

Durante la última semana del cuatrimestre, se hicieron las defensas individuales del trabajo y la presentación oral en grupo.

En estas dos instancias aparece la aplicación de la solución encontrada a la problemática de poder precisar con certeza el grado de conocimientos y desarrollo de cada uno de los alumnos en forma individual, sin que ello signifique una carga demasiado importante para el docente.

La defensa escrita del trabajo se trata simplemente de un cuestionario elaborado a partir del trabajo presentado y que debe ser respondido por cada alumno en una oportunidad de instancia escrita, individual y presencial.

La defensa se completa mediante la exigencia de una presentación oral del trabajo, que se realiza en grupo, lo que permite evaluar tanto al grupo, como a cada uno de sus integrantes.

En principio el público iba a estar conformado por el resto de participantes del mismo curso (resto de alumnos y el docente). En la búsqueda de motivar a los grupos para la utilización de técnicas creativas de presentación, y con el objetivo de tener una observación externa, se invitó a presenciar las exposiciones de los trabajos a algunos docentes, directivos y graduados.

Finalmente para aumentar el compromiso con esta parte del trabajo se utilizó la técnica de filmar las presentaciones de los grupos

Analizando los comentarios críticos aportados por los “observadores externos”, en el primero de los cursos dictados, de los cuales surgió claramente el escaso o ausente desarrollo de habilidades de presentación incluso de expresión de buena parte de los alumnos, se incorporó en el segundo curso un especialista en arte escénico.

A partir de la participación de un profesional de la actuación pude ver con claridad que determinadas exigencias en este campo no pueden hacerse sin poner a disposición de los alumnos ciertos elementos.

Pero además, en forma congruente con lo que representa hoy la vida profesional, surgió la necesidad de dar oportunidad a los alumnos de demostrar sus condiciones de oratoria, por ejemplo, no como una actividad secundaria sino principal, para lo cual debe ser evaluada en un plano de igualdad a otras habilidades y aptitudes.

Si queremos alumnos que se expresen mejor, que sean desenvueltos, que sepan resumir en una exposición lo más importante de un tema, que sepan preparar el material de la exposición, que utilicen la creatividad, las dotes escénicas, ¡debemos evaluar todos esos aspectos!

Evaluar esa amplitud de habilidades y destrezas no puede hacerse con una mirada restringida al contenido. No digo, sin tener en cuenta el contenido, pero considerando la exposición tanto por sus partes como por su expresión integrada. En definitiva se intenta una representación más aproximada a la realidad, la que tendrán que enfrentar los alumnos en su vida profesional.

La participación desinteresada de un colega, que además de contador es actor y cineasta, permitió poner a disposición de los alumnos un colaborador fundamental en la etapa de las exposiciones.

Volviendo a la consideración del problema de asegurar un nivel mínimo de conocimientos para la aprobación, podrá verse que cada alumno debía enfrentar una etapa de evaluación que requería de un conocimiento preciso del trabajo presentado por su grupo. Además, como esta circunstancia es conocida desde el inicio del curso, obliga y compromete a todos los alumnos a involucrarse fuertemente en el trabajo de su equipo.

En el peor de los casos si un alumno no hubiese participado demasiado en el trabajo compartido, al menos se vería obligado a conocerlo detalladamente antes de enfrentar estas etapas de evaluación, con lo cual se estaría cumpliendo de todas formas con determinadas exigencias mínimas de conocimiento.

No se presentó en las oportunidades en que se dictó el curso usando esta forma de evaluación, ningún caso en el que en estas defensas (escrita y oral) correspondiera una calificación menor al 70 %, pero obviamente que, de ocurrir un caso así, se podría justificar la desaprobación del alumno a pesar de una calificación buena del trabajo del grupo.

6. RESULTADOS OBTENIDOS

Se analizan algunos resultados desde distintos intervinientes del proceso.

Desde la óptica del docente:

En el sentido de acreditación, los resultados fueron excelentes.

En el primer curso de 35 alumnos que lo iniciaron, sólo hubo una deserción que se produjo la primer semana de clases. Los restantes 34 alumnos completaron satisfactoriamente el curso obteniendo en resumen las siguientes notas finales: 3 sobresalientes, 7 distinguidos, 22 buenos y 2 aprobados.

En el segundo curso de 31 alumnos que lo iniciaron, hubo 3 deserciones en la primer clase (los 3 alumnos abandonaron el curso al tomar conocimiento del régimen de evaluación que fue considerado demasiado exigente respecto a sus planes). Los restantes 28 alumnos completaron satisfactoriamente el curso obteniendo en resumen las siguientes notas finales: 5 sobresalientes, 17 distinguidos y 6 buenos.

Teniendo en cuenta la eficiencia en el uso de la carga docente también considero que los resultados son altamente satisfactorios. Por ejemplo, el trabajo en grupo permite corregir en seis trabajos la tarea realizada por 30 alumnos; la elaboración de los cuestionarios de defensa escrita es una tarea limitada también a seis cuestionarios; en dos tardes se pudieron exponer la totalidad de los trabajos de un curso; si dictó solamente una clase semanal.

Respecto a las exposiciones y a la propuesta de buscar asesoramiento para ellas, cabe aclarar que el aporte del profesional de arte era optativo para los grupos y sólo recurrieron a él 3 grupos (2 de los cuales lo hicieron parcialmente).

Las diferencias observadas entre grupos que tuvieron asesoramiento y los que no lo tuvieron fueron notorias.

Algunas de las exposiciones fueron excelentes, se utilizaron herramientas muy diversas, como por ejemplo la grabación de la exposición en un estudio televisivo por parte de uno de los grupos y una representación teatral de otro grupo haciendo la parodia a una conocida serie de televisión bajo el título de "Las Simuladoras".

Desde la óptica de los propios alumnos:

La aplicación de diversas actividades para captar las opiniones de los alumnos a lo largo de todo el curso han sido resumidas en cada oportunidad en documentos extensos y con información profusa y variada.

Como el objetivo del presente trabajo está concentrado en lo relacionado a la evaluación, presentamos sólo algunas de las opiniones recibidas que tienen que ver con este aspecto, al solo efecto de mostrar una prueba de la variedad de elementos con que se cuenta luego del dictado de un curso que ha sido orientado desde el inicio con una idea amplia del concepto de evaluación.

En particular transcribimos las opiniones recogidas en cada caso que dentro de la evaluación general apuntan a la evaluación en su concepción de acreditación:

Extracto del Informe del primer curso dictado

Análisis del resultado de las encuestas (sobre un total de 20 preguntas)

Preguntas en general .

Pregunta	Escala de	Califi cación	% de calificación	Dispersión (Cantidad de respuestas por tramo de la escala)	
				0 %	100 %
11 ¿ Le parece adecuada la forma de evaluación para la aprobación del Seminario ?	Nada	Mucho	74,1 %	1	1
				2	3
				3	2
				4	5
				5	11
				6	12
				Total	34

Preguntas sobre los alumnos.

Pregunta	Promedio General Semanal	Dispersión (Cantidad de respuestas por tramo de la escala)	
		nada	0
3 ¿ Cuánto tiempo (promedio semanal) le ha dedicado a la elaboración del trabajo final fuera de las clases?	9 horas 16 min	hasta 2 hora	1
		hasta 4 horas	12
		hasta 6 horas	10
		hasta 9 horas	5
		más de 9 horas	6
		Total	34

Preguntas destinadas a evaluar las distintas actividades.

Pregunta	Promedio por Actividad	Dispersión (Cantidad de respuestas por tramo de la escala)	
		1	0
7 Califique el aporte que le ha brindado cada una de las distintas actividades realizadas de Nada a Mucho	Trabajo Final 81,8%	2	0
		3	0
		4	10
		5	11
		6	13
		Total	34

Evaluación PNI (Oral)

Debe tenerse en cuenta que las expresiones han sido vertidas como opiniones individuales sin que las mismas puedan ser discutidas.

Extracto de aspectos vinculados a la evaluación, sobre un total de 34 expresiones en sentido positivo, 22 en sentido negativo, y 14 destacando aspectos interesantes:

POSITIVO:

- La distinta manera de evaluación.
- Estudiás más que si tuvieras que rendir.
- Exposición oral, bajo presión del público y la cámara y docentes preguntando.

NEGATIVO:

- Muchas evaluaciones juntas.
- Muchas instancias de evaluación.

INTERESANTE:

- No tener la presión de un examen final.

EXPECTATIVAS

Expectativas de los alumnos, según la elaboración inicial; y, el grado de cumplimiento de las mismas según la evaluación final, contestado individual y anónimamente (Sobre un total de 43 expectativas)

	Porcentaje					Cantidad de respuestas				
	Cumplida	Parcialmente Cumplida	Incumplida	Pendiente	Cumplida	Parcialmente Cumplida	Incumplida	Pendiente	Total Entendidas	
Expectativas de Aprendizaje										
8) Aprender sin tener la presión de un examen final.	85 %	15 %	0 %	0 %	28	5	0	0	33	
Expectativas de Aprobación y Evaluación										
1) Que sea fácil de aprobar.	30 %	52 %	12 %	6 %	10	17	4	2	33	
2) Que se aproveche el grupo reducido para que seamos evaluados de manera diferente a las materias convencionales.	73 %	21 %	3 %	3 %	24	7	1	1	33	

Extracto del Informe del segundo curso dictado

ENCUESTA (Realizada al finalizar el dictado vía correo electrónico)

Análisis del resultado de las encuestas (sobre un total de 20 preguntas)

Preguntas en general .

Pregunta	Escala de calificación		% de calificación
	0 %	100 %	
11	¿ Le parece adecuada la forma de evaluación para la aprobación del Seminario ?	Nada Mucho	77,8 %

Preguntas sobre los alumnos.

Pregunta	Promedio General	
3	¿ Cuánto tiempo <u>en total</u> le ha dedicado a la preparación del trabajo final, ya sea para la presentación y defensa tanto escrita como oral ?	28 horas 0 min

Preguntas destinadas a evaluar las distintas actividades.

Pregunta	Promedio por Actividad	
7	Califique el aporte que le ha brindado cada una de las distintas actividades realizadas de Nada a Mucho	Trabajo Final 86,7 %

Evaluaciones P N I (vía correo electrónico)

Evaluaciones realizadas sobre el curso, indicando aspectos Positivos, Negativos, e Interesantes del mismo.

Evaluación realizada sobre el curso una vez finalizado el mismo y con las notas ya entregadas a los alumnos.

Resumen sobre un total de 21 expresiones en sentido positivo, 8 en sentido negativo, y 16 destacando aspectos interesantes:

POSITIVO:

- Varias instancias de evaluación.
- Criterios de evaluación muy completos por parte de la cátedra
- Además me entusiasmó mucho el tema de la exposición oral del trabajo, ya que me resultó una experiencia muy novedosa y útil en el sentido de que, a través de ella, un tema un poco pesado y teórico, resultó no serlo tanto.

NEGATIVO:

- Régimen de evaluación muy extenso.

INTERESANTE:

- Me llamo la atención las distintas etapas de evaluación por las cuales debíamos pasar para aprobar la materia.
- La posibilidad de contar con una persona con la que podamos contar para preparar la exposición oral, ya que este es uno de los aspectos que particularmente me cuesta mas.
- La presentación oral del trabajo final.

Desde la óptica de observadores externos:

En los dos cursos los observadores externos fueron los docentes, directivos y profesionales que concurrieron a las exposiciones de los trabajos en grupo, y los que hicieron su observación desde el material filmico producido.

En ambos casos las opiniones vertidas, no alcanzaron gran cantidad, pero por la representatividad y rol de estos participantes, resultaron esenciales para permitir un cierre adecuado en el análisis del desempeño del curso.

7. CONCLUSIONES

A manera de conclusiones destaco:

La evaluación de trabajos prácticos en grupo que se propone y que queda resumida en los siguientes aspectos:

- a) Defensa escrita individual, y
- b) Presentación oral en grupo,

permite:

- aprovechar las importantes ventajas del trabajo en grupo;
- agregar el componente de creatividad con un único límite que será el autoimpuesto por el propio grupo;
- mantener de una manera apropiada el sentido de control de incorporación de conocimientos y alcance de determinados objetivos cognitivos propuestos;
- alcanzar un elevado grado de satisfacción tanto para el docente como para los alumnos en la valoración de lo que son capaces.
- un uso eficiente de la carga docente.

BIBLIOGRAFÍA

1. Camilloni, Alicia R. W. de; Celman, Susana; Litwin, Edith y Palou de Maté, María del Carmen. La evaluación de los aprendizajes en el debate didáctico contemporáneo. Editorial Paidós. Buenos Aires, 1998.
2. Capasso, Carmelo M. Una buena herramienta pedagógica. Revista Costos y Gestión, N° 51, Editorial La Ley. Buenos Aires, Marzo 2004.
3. Hernández, Pedro. Diseñar y Enseñar. Teoría y Técnica de la Programación y del Proyecto Docente. Ediciones Narcea. Madrid, 1995.
4. Rodríguez García, Francisco; Barreiro Pousa, Luis; Calderón Milián, Lilliam; Castelles Sánchez, Francisco y Gerrero Ramos, Rosalina. Enfoques y Métodos para la Capacitación a Dirigentes. Editorial Pueblo y Educación. La Habana, 1990.
5. Tenbrink, Terry D. Evaluación. Guía práctica para profesores. Ediciones Narcea. Madrid, 1988.