



MODALIDAD

PONENCIA



CONGRESOS PI
by PSYCHOLOGY INVESTIGATION

**PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO PARA FORTALECER EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN EL AULA**

**PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN EL AULA: UNA EXPERIENCIA SIGNIFICATIVA EN LA
UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS**

**Caterine Cedeño Varela
Universidad Santo Tomás
Colombia**

RESUMEN

Con el ánimo de fortalecer el desempeño docente en el aula, en la Unidad de Desarrollo Curricular y Formación Docente (UDCFD) se diseñó y se está implementando un plan de acompañamiento para los docentes de la USTA de la Sede Principal –Bogotá-, que orientan espacios académicos de pregrado, este proyecto se puso en marcha a partir del segundo periodo académico de 2016. A continuación se realiza una corta descripción de los aspectos más relevantes.

El Plan de Acompañamiento Docente se estructuró a la luz de la misión de la UDCFD con el fin de lograr permanencia con bienestar y así fortalecer y consolidar el proyecto de vida del docente tomasino, desde su vinculación y durante su permanencia, en coherencia con los postulados de la formación Dominicana Tomista y el PEI, privilegiando una carrera docente apoyada en su reconocimiento como persona, en su formación desde un principio de corresponsabilidad y en el bienestar integral del mismo.

En la UDCFD se considera que un Docente tiene un proyecto de vida que desarrolla en la Universidad Santo Tomás, por tanto definir la continuidad o no de un profesor dependerá de analizar no solo los resultados de su evaluación, se consideran también los soportes y evidencias del acompañamiento y planes de mejoramiento emprendidos con el docente.

A este plan se vinculan profesores con calificación igual o inferior a 3,5 por parte de los estudiantes, docentes que ingresan por referencia del Decano de su Facultad o por interés propio.

El desarrollo del plan de acompañamiento se lleva a cabo mediante seis fases, las cuales se enuncian a continuación: *1. Identificación y documentación del caso; 2. Reunión con jefes inmediatos del docente acompañado; 3. Socialización del Plan de acompañamiento con el docente acompañado; 4. Diseño y desarrollo del plan de mejora; 5. Seguimiento al plan de mejora y 6. Evaluación del proceso.*

En virtud de los buenos resultados obtenidos durante el primer año de implementación del plan de acompañamiento, se estableció como uno de los proyectos más importantes en la UDCFD, el cual se va cualificando con el paso del tiempo y las experiencias de cada ciclo.

INTRODUCCIÓN

La evaluación del docente tomasino, una herramienta que permite la cualificación del ser humano y su ejercicio áulico

El ejercicio evaluativo de los docentes de pregrado y posgrado de la Universidad Santo Tomás, se encuentra soportado en la dimensión de la política docente 2010 y en su capítulo; la evaluación del docente en la USTA.

La Universidad Santo Tomás imprime su sello distintivo desde el humanismo, el cual permea diferentes ámbitos y acciones institucionales, es por eso que la evaluación se entiende como:

“Llevar a la persona más allá del estado actual, acompañarlo en su proceso de elevación gradual hasta el “estado perfecto del hombre” y mediante la evaluación se precisa qué nivel de desarrollo se ha alcanzado y se trabaja en la definición de nuevas formas de orientar el proceso educativo. También es importante entender la evaluación como una oportunidad para aprender de lo vivido y realizar un ejercicio valorativo que nos permita tomar decisiones de mejoramiento”. (Dimensión de la política docente, 2010).

MEMORIAS VI CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN PSYCHOLOGY INVESTIGATION

Fundamentados en lo anterior, la UDCFD reflexionó sobre la necesidad de generar un proyecto que vele por brindar espacios a los docentes de la institución, en los cuales se apoye y acompañen los procesos tendientes a mejorar la calidad de la educación en la Universidad, favoreciendo la implementación y fortalecimiento del Modelo Educativo Pedagógico, la docencia, la investigación y la proyección social.

Para realizar la evaluación, se tienen en cuenta tres actores fundamentales: los estudiantes, quienes son la fuente principal de información, por lo tanto se espera que la valoración que realizan a sus docentes sea objetiva y responsable, de forma tal que se convierta en insumo de mejoramiento. Los docentes desde un proceso de autoevaluación y los directivos académicos.

Específicamente en el plan de acompañamiento, se considera como referente la evaluación realizada por el estudiante, tanto cuantitativa (asignación de una nota de 0.0 a 5.0) como una valoración cualitativa desde las observaciones.

En las siguientes tablas se observa la estructura de la evaluación de los docentes tomasinos, fundamentada en cuatro factores, diez y ocho criterios, y cuarenta y ocho indicadores.

Factor	Criterios	Indicadores
Docencia	Programa (syllabus)	Existencia, socialización, pertinencia, desarrollo, actualización
	Disciplina	Eventos académicos, nivel de formación, producción académica, manejo de segunda lengua
	Pedagógica	Didáctica (lenguaje, uso de recursos, acompañamiento), metodología para el aprendizaje, evaluación (realimentación, estrategias, criterios)
	Interacción	Relación docente-estudiante, dinámica de grupo
	Cumplimiento	Entrega de calificaciones, cumplimiento de horarios

TABLA 1. EVALUACIÓN DOCENTE, FACTOR DOCENCIA. LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA USTA.

Factor	Criterios	Indicadores
Investigación	Carga investigativa	Introducción a factor
	Producción	Publicación de productos, socialización de productos en eventos académicos, pertinencia activa en grupo de investigación
	Formativa	Dirección trabajos de grado, jurado trabajos de grado, semilleros de investigación
	Financiación	Convocatoria interna, fuentes extenas

TABLA 2. EVALUACIÓN DOCENTE, FACTOR INVESTIGACIÓN. LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA USTA.

Factor	Criterios	Indicadores
Proyección Social	Carga horaria	Introducción a factor
	Prácticas profesionales	Supervisión, relaciones interinstitucionales
	Egresados	Seguimiento
	Educación continuada y eventos académicos	Diseño de cursos, ejecución cursos, eventos académicos
	Emprendimiento y obtención de recursos	Apoyo a formación de empresas, trabajo con comunidades, elaboración de propuestas, desarrollo de proyectos

TABLA 3. EVALUACIÓN DOCENTE, FACTOR PROYECCIÓN SOCIAL. LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA USTA.

Factor	Criterios	Indicadores
Gestión académica	Carga horaria	Introducción a factor
	Comités y equipos de trabajo	Participación activa, cumplimiento
	Coordinación	Espacios de formación distintos al aula, proyectos académico administrativos
	Reunión de facultad/departamento	Asistencia, apoyo

MEMORIAS VI CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN PSYCHOLOGY INVESTIGATION

TABLA 4. EVALUACIÓN DOCENTE, FACTOR GESTIÓN ACADÉMICA. LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA USTA.

Cuando se inicia el plan de acompañamiento docente, se realiza el análisis de su evaluación, teniendo en cuenta la nota asignada a cada uno de los aspectos, de tal forma que se tenga una mirada global del desempeño del profesor con respecto a items como: socialización, manejo y actualización del syllabus, conocimiento y suficiencia en el espacio académico que orienta, uso de ayudas educativas que potencialicen el aprendizaje, acompañamiento al proceso de aprendizaje, estrategias metodológicas, retroalimentación oportuna y adecuada, criterios justos y transparentes de evaluación, relaciones humanas basadas en el respeto, puntualidad y utilización adecuada de los recursos y la infraestructura de la Universidad, entre otros. Este análisis es el que orienta las necesidades y apoyo requerido por el docente, con el fin de favorecer y fortalecer el su quehacer en el aula.

EL PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE, UN PROYECTO SIGNIFICATIVO PARA LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS Y LA UDCFD

El plan de acompañamiento tiene como fin aportar al logro de procesos de calidad, con la cual se encuentra comprometida la Institución y la UDCFD, por lo tanto se convierte en una experiencia que permite comprender la realidad desde las prácticas docentes, lo que posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora, desde este punto se realiza una construcción colectiva entre docentes acompañantes y docentes acompañados, generando un ambiente propicio al ser un proceso que se realiza entre pares.

La sistematización de experiencias se ha convertido en un insumo importante como parte de la producción de conocimiento pedagógico, lo cual se puede leer en clave de perfeccionamiento docentes y acciones que fortalecen la permanencia con bienestar.

Potenciar el conocimiento pedagógico lleva a cambios a partir de la propia experiencia del docente, por ende es un ejercicio de reflexión sobre su quehacer, permitiendo transformaciones conscientes en los docentes.

La UDCFD ha vinculado este plan de acompañamiento con otros proyectos desarrollados de 2015 a 2017, entre los cuales se encuentran: proyecto de investigación en temáticas como: meta-evaluación, Investigación en Didáctica y Seminarios de formación permanente.

MÉTODO

Una vez establecida la necesidad de acompañar a los docentes Tomasinos que requieren apoyo desde los ámbitos: actitudinal, pedagógico y disciplinar, se propuso una ruta que permite generar un proceso organizado y sistemático, lo cual facilita la planeación desde los requerimientos propios de cada profesor. A continuación se describen cada una de las etapas:

FASE 1 - IDENTIFICAR Y DOCUMENTAR EL CASO: Una vez filtrados los resultados de evaluación docente, se identifican los profesores que tengan una calificación por parte de los estudiantes igual o menor a 3,5. Se revisa la evaluación de cada docente y se analizan los resultados, los indicadores en los que el docente obtuvo menor calificación, los espacios académicos que orientó en el periodo evaluado, las observaciones de los estudiantes y el histórico de los 3 últimos periodos académicos. La identificación del caso se complementa con los soportes e información suministrada por el Decano, Director de Departamento o Instituto de Lenguas durante la reunión inicial.

FASE 2 - REUNIÓN CON EL DECANO, DIRECTOR DE DEPARTAMENTO O INSTITUTO DE LENGUAS: Se invita a una reunión a la cual asisten el Director de la UDCFD, Docentes de la UDCFD responsables del proyecto, Decano, Director de Departamento o Instituto de Lenguas, para explicar el proyecto, definir la participación de su docente a cargo, y si es el caso recibir información adicional sobre el proceso y el desempeño del docente y el seguimiento que se realizará por parte de la instancia encargada, realizar los compromisos, y establecer las responsabilidades por parte de los actores que participan en el proyecto.

FASE 3 – SOCIALIZACIÓN DEL PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO CON EL DOCENTE ACOMPAÑADO: Una vez se realiza el primer encuentro con el docente, se socializa cada una de las fases que contempla el programa, explicando detalladamente los resultados particulares de los dos primeros momentos y se plantea las grandes estrategias del plan de mejora, se explica la forma en la cual se realiza el seguimiento y la evaluación del proceso.

FASE 4 - PLAN DE MEJORA: Se diseña un plan de mejora atendiendo las necesidades particulares para cada uno de los docentes, enmarcado en acciones, estrategias y compromisos para fortalecer su desempeño. Los insumos para este plan son:

MEMORIAS VI CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN PSYCHOLOGY INVESTIGATION

la documentación del caso, aspectos actitudinales, pedagógicos (Didáctica y evaluación) y de conocimiento disciplinar relacionados en el instrumento de evaluación docente.

FASE 5 - SEGUIMIENTO AL PLAN DE MEJORA: Durante el semestre el Decano, Director de Departamento o del Instituto de Lenguas, realiza las acciones seguimiento al proceso, mediante la verificación del cumplimiento a las estrategias y compromisos establecidos en la actividad anterior.

FASE 6 - EVALUACIÓN DEL PROCESO: Una vez finalizado el periodo académico se realiza el comparativo de resultados tanto cualitativo como cuantitativos, obtenidos por el docente desde la evaluación de los estudiantes, se realizan los proceso de análisis, se entrega el informe a cada uno de los Decanos, Directores de Departamento y Director del Instituto de Lenguas, de modo que ellos en su rol de jefe inmediato realicen la realimentación de los resultados de la evaluación.

DISCUSIÓN (CUADROS Y TABLAS)

En este acápite se muestran los recursos utilizados y los resultados obtenidos en el primer año de implementación del plan de acompañamiento.

En el gráfico 1. Se observa el formato con el cual se exploran diferentes aspectos del docente, lo cual orientará las acciones de acompañamiento a partir de los aspectos a mejorar que se identifiquen en cada caso.

En este formato se encuentran cuatro puntos básicos: datos de identificación del docente; evaluación cualitativa y cuantitativa, evaluación histórica y percepción del docente frente a la evaluación; planeación del acompañamiento de acuerdo con las debilidades encontradas en la parte actitudinal, pedagógica (didáctica-evaluativa) y disciplinar; finalmente, se encuentra un espacio para realizar la comparación de la evaluación entre el periodo académico anterior.

PSYCHOLOGY INVESTIGATION

 <p>UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA</p>				
<p>UNIDAD DE DESARROLLO CURRICULAR Y FORMACIÓN DOCENTE PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE 2016-2</p>				
IDENTIFICACIÓN DEL DOCENTE				
Nombre				
Correo electrónico				
Número de celular				
Facultad-Dpto- Instituto				
Tiempo de Vinculación				
Tiempo de dedicación				
Espacios Académicos acompañados 2016-1				
DESCRIPCIÓN				
Percepción del docente frente a su desempeño (fortalezas, oportunidades de mejora y estrategias implementadas)				
Calificación de los estudiantes				
Calificación ponderada				
Historico de calificaciones				
Observaciones de estudiantes 2016-1				
PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO				
ASPECTO	HALLAZGOS	COMPROMISOS Y ACCIONES	SEGUIMIENTO	APOYO DE UDCFD
Actitudinal				
Pedagógico- Didáctico (genérico)				
Pedagógico- Didáctico (específico)				
Pedagógico- Evaluativo				
Disciplinar				
EVALUACIÓN DEL PROCESO				
Evaluación cuantitativa 2016-2 (estudiantes)	Observaciones evaluación 2016-2	Evaluación del seguimiento	Autoevaluación del proceso	

Gráfico 1. Formato de valoración inicial. UDCFD. 2016.

MEMORIAS VI CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN PSYCHOLOGY INVESTIGATION

Dado que el proceso de vinculación es voluntario por parte del docente, en el primer encuentro y después de explicarle el plan de acompañamiento, se diligencia un consentimiento informado, en caso de que el docente no desee o no pueda ingresar al programa, se respeta su decisión y no tiene repercusiones en su relación laboral con la Universidad.

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO: UNIDAD DE DESARROLLO CURRICULAR Y FORMACIÓN DOCENTE PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL AULA CONSENTIMIENTO INFORMADO 2016-2

Yo _____, identificado con C.C. _____ estoy de acuerdo con participar de forma voluntaria en el Plan de Acompañamiento para fortalecer el desempeño docente en el aula, que se encuentra desarrollando la UDCFD, en articulación con las Facultades, Departamentos Académicos e Instituto de Lenguas.

Manifiesto que me explicaron de forma suficiente y amplia los aspectos concernientes a este Plan de Acompañamiento y me comprometo a cumplir con las acciones y estrategias de mejora propuestas, con el fin de potenciar mi desempeño docente (aspectos actitudinales, pedagógicos didácticos genéricos, didácticos específicos, evaluativos y disciplinares).

Acepto:

Firma: _____

No acepto:

Firma: _____

PSYCHOLOGY INVESTIGATION

Una vez finalizado el plan de acompañamiento, y en aras de sistematizar la experiencia y conocer la percepción de los participantes, se indagó por los aspectos positivos desde tres puntos de vista: docente acompañado, docente acompañante y jefe inmediato (Decano, Director de Departamento o Instituto de lenguas) En la siguiente tabla se compilan los resultados.

Actor del proceso	Aspectos positivos referenciados por cada uno de los actores involucrados en el proceso
Docente acompañado	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo y acompañamiento continuo por parte de las profesoras de la UDCFD en lo académico y emocional. • Trabajo organizado en fechas y objetivos establecidos para cada sesión • Seguimiento a procesos profesionales y personales • Orienta en la toma de decisiones • Aumenta la confianza profesional y personal • Se siente respeto por parte de docentes acompañantes • Las profesoras de la UDCFD son profesionales en cada tema • El acompañamiento no es solo desde la parte laboral, docente y pedagógica, se orienta desde aspectos actitudinales como manejo del stress, control de las emociones, organización y manejo de tiempo • Se abordaron temas fundamentales como: diversidad de metodologías de enseñanza, ajuste de metodologías de acuerdo con la naturaleza de los espacios académicos, organización de procedimientos y contenidos de acuerdo con principios institucionales • Orientación de espacios académicos aplicando los principios del Modelo Educativo Pedagógico • Se logró la apropiación del Método prudencial para aplicar en las clases • Revisión metodológica y pragmática frente al uso y manejo de los syllabus • Desarrollo de rutas metodológicas más claras que permitan relacionar los contenidos prácticos en el syllabus • Mejoramiento de los procesos de evaluación docente teniendo en cuenta tiempos y desempeño de estudiantes • Aprendizaje de rúbricas de desempeño para mejorar los criterios de evaluación de los estudiantes • Ejercicio de diálogo disciplinar con el decano y coordinador de currículo con el fin de mejorar el ejercicio profesional y docente • Garantiza espacios de acompañamiento que favorecen

**MEMORIAS VI CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN
PSYCHOLOGY INVESTIGATION**

	<p>relaciones horizontales entre docentes pares</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se evidencia la importancia de la UDCFD en el mejoramiento continuo de las prácticas pedagógicas docentes • Reflexión sobre la práctica docente, aspectos pedagógicos, relación con los estudiantes, sus expectativas y su relación con los contenidos • Modificación de métodos utilizados, evaluación de aprendizaje, aspectos actitudinales y relaciones interpersonales con estudiantes • Es valioso el proceso en el que se dio a conocer la composición el funcionamiento del cerebro en las diferentes formas de aprendizaje • Las estrategias de acompañamiento fueron las adecuadas ya que permitió un libre flujo de emociones trabajando la autoestima, autoconfianza y autodeterminación • Permitted observar la realidad desde nuevas perspectivas • Se resalta el acompañamiento a la persona antes que al profesional, lo cual lleva a buscar cambios positivos • Permitted observar la realidad desde nuevas perspectivas • Permitted modelar nuevas formas de pensar, relacionarse y comunica de forma positiva frente a los estudiantes • Motiva a buscar nuevas formas de enseñanza • Permite identificar aquellas situaciones que se pueden mejorar • Orientó en nuevas herramientas para el desarrollo de las clases • Se recibieron estrategias para solucionar situaciones problemáticas con los estudiantes • Hay un clima de confianza y respeto que permite expresar lo que se siente
<p>Docente acompañante</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con consentimiento informado • Recopilar información del docentes previa y en la entrevista • Conocer a precepción del profesor sobre el plan de acompañamiento y las razones de inclusión en el mismo • La mayoría de docentes convocados, asumió de forma favorable la participación en el plan • Proceso bien documentado por protocolos y evidencias, siendo un espacio amigable para los docentes en

	<p>el que tuvieron la oportunidad de reflexionar sobre su propia práctica sin sentirse vulnerados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proceso en el cual se involucra decano , docente de la UDCFD y docente acompañado con momentos desde el inicio hasta el fin • Posibilidad de que el docente pueda ir implementando nuevas estrategias didácticas y evaluativas en sus prácticas de aula a la par que se realiza el acompañamiento fortalece de manera importante su capacidad de auto-observación y auto-crítica • El docente en el proceso se puede dar cuenta de sus avances y resultados lo que fortalece su confianza y compromiso con su labor • Las seis fases permiten conocer el desarrollo del proyecto con el fin de establecer qué tipo de acompañamiento requiere el docente • El formato de acompañamiento permite registra de manera precisa los aspectos o situaciones sobre los que se quiere acompañar y poder así planear las sesiones de trabajo • Sesiones personalizadas
<p>Decano, Director de Departamento, Director Departamento de Lenguas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes manifestaron agradecimiento por el trabajo desarrollado por parte de la UDCFD • Proceso bien organizado • Se entregan informes desde el acompañamiento actitudinal y pedagógico • Aspectos acompañados son pertinentes • Conduce a que el docente reflexione sobre sus debilidades y forma de mejorar • Le permite compartir con un “tercero” ajeno a la Facultad, impresiones e inquietudes sobre su labor como docente • Permite reconstruir espacios académicos y repensar los syllabus para no asumir ideas heredadas • Quedan motivados a continuar el proceso

Tabla 5. Compilación aspectos positivos desde los actores participantes en el plan de acompañamiento. UDCFD. 2016-2; 2017-1

Conscientes de que los procesos son perfectibles, en las sesiones de finalización se le preguntó tanto a los docentes acompañados como a los docentes acompañantes, cuales

MEMORIAS VI CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN PSYCHOLOGY INVESTIGATION

sintieron que eran las debilidades o aspectos a mejorar desde la experiencia personal. En la siguiente tabla se presenta el resumen de los aspectos referidos.

Actor del proceso	Aspectos a mejorar referenciados por cada uno de los actores involucrados en el proceso
Docente acompañado	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidades de organizar sesiones de acompañamiento temático, por ejemplo frente a enfoques, perspectivas y paradigmas pedagógicos. • Garantizar sesiones colectivas con otros docentes que han iniciado el mismo proceso de acompañamiento permitiendo el intercambio de experiencias pedagógicas. • Generar una caja de herramientas que permita a la UDCFD tener material de acompañamiento para los docentes que hacen parte del proceso. • Establecer un plan de acompañamiento posterior que garantice la revisión de avances en el ejercicio docente. • Más tiempo para continuar en formación docente de forma personalizada. • Hacer este proceso de acompañamiento con los nuevos docentes pues los ayudaría a entender el MEP y estrategias para tener un buen desempeño docente.
Docente acompañante	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidar una estructura de formatos para informes (historia académica). • Si se requiere, considerar, grabar las sesiones teniendo en cuenta el consentimiento informado para este proceso. • Establecer el cronograma del plan con base en las fechas institucionales, para sincronizar informes y toma de decisiones. • Iniciar el proceso desde el comienzo del semestre. • Enfatizar en la participación del decano en el apoyo que prestará al docente • Revisar y ajustar formatos. • Espacio físico de trabajo con docentes, por ser temas privados o que causan distracción si están otros profesores. • Definir y unificar los tiempos al equipo del proyecto, planear desde el inicio. • Generar espacios de reunión entre docentes que apoyan el proceso para cualificar el plan de acompañamiento, unificar y en casos en los que la situación así lo requiera. • Contar un equipo de trabajo desde lo pedagógico y otro desde lo actitudinal en los casos en los que se requiera,

	<p>de forma que se cuente con la experticia de cada uno.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definir las técnicas a desarrollar en el acompañamiento: talleres, conversatorios, test, actividades lúdicas.
--	--

Tabla 6. Compilación aspectos a mejorar plan de acompañamiento UDCFD. 2016-2, 2017-1

Teniendo en cuenta los aportes anteriores, se han realizado las siguientes modificaciones que han permitido ir cualificando el plan de acompañamiento: se dio inicio en forma temprana (primera semana del semestre), se ajustó a los formatos, se construyeron nuevos instrumentos que facilitaron el desarrollo de las sesiones, para el próximo semestre se espera implementar sesiones grupales mediante el desarrollo de talleres pedagógicos-didácticos y actitudinales.

CONCLUSIONES Y RESULTADOS:

- Durante el primer año, la población objeto del Plan de acompañamiento estuvo conformada por 53 docentes que obtuvieron una calificación menor o igual a 3,5 por parte de los estudiantes, fueron referidos por el decano o ingresaron por interés propio, independiente de la vía de ingreso, los docentes requerían acompañamiento pedagógico, didáctico y actitudinal.
- Se puede considerar que el Plan de acompañamiento docente se constituye en una buena práctica dado que el 88.67% de los docentes que estuvieron vinculados mejoró tanto en la calificación como en las observaciones por parte de los estudiantes.
- La mayoría de decanos, directores de departamentos y del Instituto de Lenguas, consideró que el Plan de Acompañamiento era una buena estrategia para mejorar el desempeño de los docentes en el aula,
- Por parte de la UDCFD se brindó acompañamiento y asesoría a los docentes en las siguientes áreas: actitudinal, pedagógica (didáctica general, didáctica específica, evaluación) y disciplinar, a través de los coordinadores de área.

MEMORIAS VI CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN PSYCHOLOGY INVESTIGATION

- Este primer ejercicio del proyecto Plan de Acompañamiento Docente, dejó grandes enseñanzas que permiten reconocer la actividad como un plan de mejora importante para los docentes.
- Los aspectos a mejorar planteados por los docentes acompañantes y acompañados vislumbran una ruta que permitirá continuar cualificando el proceso.
- El tiempo dedicado a este proyecto por parte de la Directora de la UDCFD, el coordinador de Educación Virtual, y docentes acompañantes es alto, aproximadamente 300 horas por semestre, lo cual indica que es un ejercicio sistemático, personalizado, y bien estructurado, lo cual implica una alta dedicación para lograr los resultados obtenidos.
- Acompañamiento directo a los docentes en sesiones realizadas de forma presencial en la UDCFD.
- El proceso implica una alta gestión administrativa, relacionada con: correos, llamadas, informes, lecturas, elaboración de talleres, reuniones con decanos y demás acciones relacionadas.
- Es motivante para el equipo de trabajo de la UDCFD observar los buenos resultados obtenidos en este año, esto hace que se quiera continuar con el proyecto y mejorarlo constantemente.
- Para los docentes acompañados es una experiencia gratificante y significativa, específicamente cuando se observan mejoras importantes en su calificación docente.
- Se ha observado que en los pocos casos en los cuales los docentes no han tenido el interés de ingresar al proyecto o su jefe inmediato no lo ha permitido, han bajado su calificación.

PSYCHOLOGY INVESTIGATION

BIBLIOGRAFÍA

- Universidad Santo Tomás, “Política Curricular para programas académicos. Vicerrectoría Académica General,” Ed. USTA, Colombia, 2004.
- Universidad Santo Tomás, “Proyecto Educativo Institucional. Consejo Superior,” Ed. USTA, Colombia, 2004.
- Universidad Santo Tomás, “Modelo Educativo Pedagógico. Consejo Superior,” Ed. USTA, Colombia, 2010.
- Universidad Santo Tomás, “Política Curricular para programas académicos. Vicerrectoría Académica General,” Ed. USTA, Colombia, 2004.
- Universidad Santo Tomás, “Dimensiones de la política Docente,” Ed. USTA, Colombia, 2010.
- Universidad Santo Tomás, “Lineamientos para el Diseño y la Actualización Curricular, Ed. USTA, Colombia, 2015.
- F. Castro, “Gestión Curricular: una nueva mirada sobre el curriculum y la institución educativa” [online]. 2016. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/979/97917573002.pdf>
- B. Rohlehr, “Características del currículo y la gestión curricular: un estudio”. [online]. 2016. Disponible en: http://www7.uc.cl/sw_educ/educacion/grecia/plano/html/pdfs/linea_investigacion/Temas_Transversales_ITT/ITT_095.pdf
- UNESCO (1998), Conferencia mundial sobre la educación superior. La educación superior en el siglo XXI: visión y acción. [online]. 2016. Disponible en: http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm
- UNESCO (2004), Módulos de Formación en competencias para la gestión escolar en contextos de pobreza. [online]. 2016. Disponible en: http://www.mineduc.edu.gt/recursoseducativos/descarga/directores/gestion_curricular.pdf
- UNESCO (2005), Esquema para comprender qué es la calidad de la educación. [online]. 2016. Disponible en: http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/COPs/Pages_documents/Resource_Packs/TTCD/sitemap/resources/1_1_3_P_SPA.pdf

MEMORIAS VI CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN PSYCHOLOGY INVESTIGATION

RESEÑA

CATERINE CEDEÑO VARELA

Magister en Educación de la Universidad de la Salle, Especialista en Informática para Docentes de la Universidad Manuela Beltrán, Especialista en Neurorehabilitación de la Escuela Colombiana de Rehabilitación, Licenciada en Educación Bilingüe de la Universidad del Bosque, Fisioterapeuta de la Universidad del Rosario.

Actualmente Docente de la Unidad de Desarrollo Curricular y Formación Docente de la Universidad Santo Tomás. Anteriormente se ha desempeñado como Docente en la Escuela Colombiana de Rehabilitación, Fundación Universitaria Iberoamericana y Universidad Manuela Beltrán.





7^o CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGIA Y EDUCACION

¡ME MIRAS PERO NO ME VES
ENTONCES QUE ES LO
QUE REALMENTE QUIERES VER!

Santa Marta Colombia
2018



CONGRESOS PI
by PSYCHOLOGY INVESTIGATION