



Facultad de Ciencias de la Educación
TRABAJO FIN DE GRADO

GRADUADO EN PEDAGOGÍA

**Evaluación del acompañamiento y asesoramiento pedagógico del
programa BIJ[Bioconstrucción+Innovación+Jóvenes]**

Evaluation of the pedagogical guidance and advice of the program BIJ [Green
Building Innovation + Young]

Realizado por:
M^a Ángeles Pérez García

Tutorizado por:
Dolores Casquero Arjona

Facultad de Ciencias de la Educación
Curso, 2013-2014

ÍNDICE.

RESUMEN- ABSTRAC.....	5
1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. REVISIÓN CRÍTICA Y ARGUMENTADA DEL CONJUNTO DE APRENDIZAJES PRODUCIDOS DURANTE EL PRÁCTICUM.....	11
2.1. Impacto de las prácticas externas en mi desarrollo profesional y aprendizaje.....	11
2.2. El gran vacío entra la experiencia teoría y la experiencia práctica.....	13
2.3. Seguir aprendiendo para seguir creciendo.....	14
2.4. Superar la separación y las contradicciones entre universidad y realidad laboral. ¿Cómo podríamos salvar dicha distancia?.....	15
3. RESUMEN DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN AUTÓNOMA DISEÑADO Y DESARROLLADO DURANTE EL PRÁCTICUM DEL ÚLTIMO CURSO.....	17
4. EVALUACIÓN DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN AUTÓNOMA.....	20
4.1. Instrumentos y técnicas de evaluación.	20
4.2. Diseño del proceso.	23
4.3. Fuentes de información.	28
4.4. Ejecución de la evaluación.....	30
5. RESULTADOS.	34
6. PROPUESTA DE MEJORA.	42
7. CONCLUSIONES.....	47
CONCLUSION.....	48
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y WEBGRÁFICAS.	51

9. ANEXOS.	53
9.1. Anexo 1: Escala de estimación.	44
9.2. Anexo 2: Lista de cotejo.	46
9.3. Anexo 3:Entrevista semiestructurada.....	48
9.4. Anexo 4: Cuestionario semiestructurado.....	50

RESUMEN.

Evaluación del acompañamiento y asesoramiento pedagógico del programa BIJ[Bioconstrucción+Innovación+Jóvenes]

Centrarme en el proyecto BIJ [Bioconstrucción + Innovación + jóvenes], diseñado para el reciclaje y la sensibilización de los jóvenes en esta materia, me ha permitido desarrollar la mayor parte de los nuevos aprendizajes y a la vez, me ha dado la oportunidad de intervenir a través de un programa de asesoramiento y acompañamiento pedagógico para el formador, creado en base a una necesidad detectada al comienzo del proyecto.

No obstante, el centro de este trabajo es la evaluación de mi intervención autónoma. Así pues, a lo largo de las siguientes páginas encontraremos el proceso de diseño, ejecución y resultados de la evaluación. Los instrumentos utilizados para evaluar mi intervención y por tanto, recoger información cualitativa y cuantitativa proporcionada por las diferentes fuentes de información han sido diseñados ad hoc, entre ellos: entrevistas semiestructuradas, escala de estimación, lista de cotejo, cuestionarios semiabiertos, registro anecdótico y diagrama de Ishikawa,

A continuación, podremos conocer la planificación del proceso de recogida de información y comprobar la diferencia existente entre lo diseñado y lo ejecutado. Así como, la importancia de los tiempos de respuestas y la comunicación no verbal como indicadores para la evaluación.

Un largo proceso desarrollado de forma continua, del cual podemos concluir como el acompañamiento pedagógico ha influido positivamente en el curso online y presencial. Además de detectar la necesidad de realizar intervenciones a largo plazo que permitan trabajar con cada sujeto en base a sus necesidades, de ahí la necesidad de reestructurar temporalmente la intervención y los medios utilizados.

ABSTRACT.

Evaluation of the pedagogical guidance and advice of the program BIJ [Green Building Innovation + Young]

Focusing on the project BIJ (Bioconstrucción + Innovación + Jóvenes) designed for the recycling and increasing awareness of youngsters in this subject, has allowed me to

develop most of the new learnings and at the same time, has given me the opportunity to take part in a counselling and accompaniment learning for the instructor, created in basis of a necessity detected at the commencement of the project.

However, at the centre of this project is the evaluation of my intervention. Therefore, in the next pages we will find the process of design, execution and the results of the evaluation. The instruments used to evaluate my intervention and therefore collect qualitative and quantitative information given by the different sources of information have been designed ad hoc, amongst them: semi-structured interviews, estimation scale, collation list, semi-open questionnaires, register of anecdotes and Ishikawa's diagram.

Next, we can learn the planning of the process of information gathering and check the difference between what was designed and executed. Just like, the importance of the response times and the non verbal communication as indicators for the evaluation.

A long process developed continuously, from which we can conclude that the accompaniment learning has had a positive influence on the online and face to face courses. As well as finding the need of making long term interventions that allows us to work with each subject in base of his needs, hence the need to temporarily restructure the intervention and means used.

1. INTRODUCCIÓN.

Arrabal es una asociación sin ánimo de lucro, que trabaja por la mejora de las condiciones sociales y laborales de las personas, poniendo más esfuerzos en aquellas que presentan riesgo de exclusión social, con el fin de fomentar una sociedad más equitativa.

Esta asociación, con 8321 personas atendidas en 2013, da respuesta a las necesidades de sus usuarios/as a través de tres áreas de trabajo: la formación, el empleo y la dinamización social.

La formación, es utilizada como vía para aumentar la empleabilidad de los usuarios/as desempleados/as y fomentar su crecimiento personal. Durante el año 2013 han formado a más de 1228 personas a través de 73 cursos.

A lo largo de mi trayectoria por Arrabal AID, aunque he realizado múltiples tareas relacionadas y no relacionadas con la pedagogía, mi experiencia ha estado centrada en el programa BIJ [Bioconstrucción+ Innovación+ Jóvenes].

Tras la lectura de diferentes definiciones de bioconstrucción y después de mi experiencia en el curso BIJ entiendo la bioconstrucción como el resultado de un proceso que ha intentado abarcar la complejidad y la interdisciplinariedad de la demanda y preocupación social por el desarrollo de ciudades y edificios más saludables y respetuosos con el medio ambiente.

Sin embargo en la actualidad es un concepto controvertido, cuya definición depende de la concepción sobre las corrientes y materias que se interrelacionan y combinan. De ahí la necesidad de analizar algunas definiciones e identificar aquellos puntos de inflexión que nos pueden ofrecer una visión más clara sobre el significado y sentido del término.

Según Soto Velloso, J.A (2006) el término bioconstrucción surge como respuesta al compromiso que las administraciones adquieren para con el desarrollo sostenible y la gestión de los recursos, en protección de la salud humana y del planeta.

La web de Red Verde, una comunidad de profesionales de la bioconstrucción, señalan el término, que no el acto, como una disciplina nueva que viene conformándose desde hace 25-30 años, y tal y como hemos planteado en un principio, ponen de manifiesto que la Bioconstrucción nace como una disciplina que permite cumplir objetivos

comunes a campos como la Tecnología sostenible, la Ecología, la Arquitectura Bioclimática o la Salud pública.

Si analizamos con mayor detenimiento el significado, podemos detectar la necesidad de hablar de conceptos como sostenibilidad, arquitectura bioclimática, arquitectura vernácula y salud.

Oscar Argumosa (2013) director del proyecto Permacultura Cantabria, que apuesta por el decrecimiento sostenible como vía de concienciación y de trabajo, señala 3 pilares fundamentales de la bioconstrucción:

-*Arquitectura vernácula*: Retomar la construcción tradicional, usando materiales locales.

-*Eficiencia energética*: Reducción del consumo y uso de energías renovables.

-*Salud*: Creación de espacios sanos, previniendo y/o evitando las geopatías del terreno y realizando un análisis de los materiales que se utilizan.

Entre todos los datos presentados podemos identificar un punto de encuentro: la preservación de las personas y el entorno. Por lo tanto, el acto de bioconstruir va más allá de la instalación de energías renovables, la gestión del agua o el uso de materiales sostenibles y saludables, pues engloba además el saber hacer, el saber estar en consonancia con el entorno que se va a ocupar.

En relación al análisis de situación de este sector a nivel institucional, la Junta de Andalucía ha presentado una ambiciosa iniciativa para revitalizar el sector de la construcción. El *Programa de Impulso a la Construcción Sostenible en Andalucía* aprobado en Consejo de Gobierno por Decreto Ley el pasado 18 de marzo de 2014, y que pretende impulsar medidas para el fomento de la eficiencia energética entre los ciudadanos. Por este motivo, aquellas personas o grupos interesadas, podrán beneficiarse del 40% al 90% de subvención del coste total de las reformas necesarias que vayan a llevar a cabo.

¿Por qué hablamos de bioconstrucción como un nicho de empleo? La necesidad no solo de reactivar el empleo, sino de ahorrar y buscar un desarrollo más sostenible, está haciéndose cada vez más patente, lo que va a suponer exigencias en el mercado laboral que no están del todo cubiertas por la oferta existente. Esto supone una ampliación, mejora e innovación del sector que debe nacer de las iniciativas de los individuos.

La formación, va a ser a su vez un campo de crecimiento encargado del reciclaje de profesionales ya familiarizados con el sector o la introducción de aquellos que la conciben como una nueva salida profesional.

Tras el análisis de la situación actual y la búsqueda de nuevas posibilidades profesionales, Arrabal da forma a esta necesidad a través del programa BIJ con el objetivo de dar a conocer la bioconstrucción, sus posibilidades formativas y laborales, así como sensibilizar a las nuevas generaciones en la sostenibilidad de nuestro planeta.

Para ello, se pone en marcha un paquete formativo integral con la siguiente combinación:

FORMACIÓN ONLINE+ WORKSHOPS+ JORNADA FINAL

De la falta de experiencia en el sector de la enseñanza y de conocimientos pedagógicos del formador encargado del este curso formativo surge la necesidad de diseñar mi intervención autónoma, la cual denomino *Programa de Asesoramiento y Acompañamiento Pedagógico de Formadores*.

Para conseguir parte del objetivo general del programa he puesto en marcha un proceso de coaching, el cual está pensado para que tenga un impacto sobre la práctica docente en las sesiones presenciales del curso de bioconstrucción.

Pierre, A & Amar Patrick (2007) definen el coaching como un proceso de acompañamiento de una persona con el objetivo de hacerle desprenderse de aquello que obstaculiza su crecimiento personal y desarrollo de competencias.

¿Por qué iniciar un proceso de Coaching y no de Mentoring?. Aunque ambos podrían dar respuesta a la primera dimensión del objetivo del programa, el mentorado hace mayor hincapié al ascenso profesional dentro de la empresa u organización.

Además, Valderrama, B (2009) aclara que mientras el coach no necesita ser experto en el área de trabajo del usuario, el mentor tiene que ser una figura de referencia en la empresa y contar con la suficiente influencia y prestigio para impulsar la carrera profesional del mentorado.

Sin embargo debido a la modalidad del curso, desarrollo una doble intervención para incidir en el proceso de enseñanza-aprendizaje a través de la gestión de las herramientas de comunicación de la plataforma virtual del curso online de bioconstrucción.

¿Qué puede hacer un formador en un entorno virtual de enseñanza-aprendizaje? ¿cuál es su labor? ¿a través de qué aspectos puede mejorar la calidad de la misma?. Dentro de las funciones o tareas de un pedagogo/a en la formación online, García Aguilera, F.J & Aguilar Cuenca, D (2011) hacen referencia al establecimientos de pautas pedagógicas para una adecuada dinamización de los foros de participación y de orientaciones que ayuden a los tutores a llevar a cabo de forma óptima el proceso de comunicación dentro del contexto virtual.

Por este motivo y bajo la consideración de la incidencia que tienen estos elementos en la calidad de la enseñanza virtual, realizo una intervención siguiendo el modelo de Gilly Salmon, que Casamayor, G et al. (2008) recoge en su libro.

Dado que son dos actividades diferentes ha requerido una evaluación diferenciada, aunque siempre buscando conseguir una valoración global de la intervención. Una evaluación que combina instrumentos cuantitativos y cualitativos para intentar acercarse lo máximo posible a las percepciones de los evaluadores, entender las causas y poder realizar las correspondientes mejoras de la intervención con la mayor calidad posible.

2. REVISIÓN CRÍTICA Y ARGUMENTADA DEL CONJUNTO DE APRENDIZAJES PRODUCIDOS DURANTE EL PRÁCTICUM.

2.1. Impacto de las prácticas externas en mi desarrollo profesional y aprendizaje.

Para reflexionar sobre el aprendizaje alcanzado tras la realización de las prácticas externas I y prácticas externas II, así como el impacto que ambas han tenido en mi desarrollo profesional, voy a partir de dos cuestiones: ¿Cuál era mi pensamiento sobre la pedagogía antes de esta experiencia? y ¿cuál es mi pensamiento sobre la pedagogía tras esta experiencia?

Estoy enamorada de la pedagogía desde que comencé mi proceso de formación inicial. Este amor ha ido aumentándose a medida que me han dado la posibilidad y las herramientas para seguir conociendo.

Siempre he visto un campo muy amplio de actuación que nunca nos ha sido mostrado. Mi curiosidad iba a más, por ello me preguntaba ¿Cuál y cómo será la labor de una pedagoga en un centro diferente a la institución escolar?. Esta cuestión me ha llevado a realizar proyectos sobre otros ámbitos de actuación para intentar dar respuesta a esta pregunta.

Cuando me concedieron la plaza en el museo vi la oportunidad de experimentar y aprender de forma directa aquello que llevaba años buscando.

Tras los tres meses vivenciados en MIMMA, he reflexionado sobre mi pregunta.

En primer lugar me he dado cuenta de la importante labor que tenemos dentro de cualquier centro que trabaje con personas.

No existen unas funciones concretas en el trabajo del pedagogo/a, ya que su principal objetivo es mejorar los procesos educativos y ofrecer respuestas a las necesidades que se van presentando a través de la intervención educativa. Para ello el profesional debe analizar su entorno y crear alternativas, buscando la mejora de la organización, de los individuos que la forman y visitan.

También he podido disfrutar y observar el proceso de enseñanza-aprendizaje en la educación no formal, al que solo se recurre como actividad extraescolar por su carácter

lúdico. Sin embargo, permite producir aprendizajes valiosos y significativos, captando la atención y el interés de los chicos/as por realizarlo. No sería descabellado extrapolar esta forma de hacer al aula, porque tiene múltiples beneficios.

A pesar de haber concebido el museo como una opción laboral, dentro de éste he encontrado otro ámbito de actuación que ha despertado de nuevo mi interés.

Este interés por ir descubriendo la pedagogía fuera del ámbito formal de la educación, me llevó a realizar mis prácticas en Arrabal AID, asociación sin ánimo de lucro que trabaja para la inserción laboral.

A lo largo de casi 4 meses trabajando en Arrabal AID y compartiendo experiencias con los profesionales que forman parte del equipo, me siento más humilde y a la vez más segura de quien soy como persona y profesional.

Con el paso de los días he aprendido de los errores y a mi parecer, he ido siendo más consciente de las necesidades reales de las personas en riesgo de exclusión social.

Ha tenido un gran valor poder tener como referente la figura del pedagogo en la asociación. En particular he podido observar cual es la labor que realizamos en el área de proyectos, qué necesitamos saber y qué habilidades debemos poseer.

También he aprendido el valor de trabajar en equipo, de construir juntos de forma multidisciplinar. Comprender que de tu trabajo depende los resultados del trabajo de otro profesional y así sucesivamente. Esto ha evidenciado la necesidad de trabajar de forma cooperativa y como pedagoga, de ejercer como nexo de unión entre todos los trabajadores en vía de un proyecto educativo y social común.

La planificación y gestión del tiempo ha sido uno de mis retos. He sufrido un gran avance en esta competencia, sobre todo gracias a la última etapa del programa BIJ y al análisis posterior a mi intervención. La baja del técnico encargado de la gestión y desarrollo del programa BIJ para la formación de jóvenes en materias de bioconstrucción, ha supuesto que mis funciones y responsabilidades incrementaran. Muchas tareas que tuvimos que afrontar, poner al día y sacar adelante de la forma más correcta posible y garantizando el nivel que se espera de este tipo de programas. Para ello he tenido que organizarme física y mentalmente para cumplir plazos y llegar a las jornadas finales .

Finalmente, tras tener mi primer contacto profesional como gestora de plataforma Moodle y asesora en la plataforma virtual del curso online. ¿Cómo motivar a través de la red? ¿con qué frecuencia comunicarte con los participantes? ¿cómo explicar para que se comprenda sin hacer uso de la comunicación no verbal? ¿comunicación sincrónica o asincrónica?. Las respuestas a todas estas preguntas las he ido aprendiendo de forma intuitiva. La práctica y el análisis de la misma, así como mis errores y la retroalimentación que iba recibiendo de los usuarios me han ayudado a que construya mis propias teorías en contraste con los estudios sobre tutorización virtual.

2.2. El gran vacío entra la experiencia teoría y la experiencia práctica.

Durante la etapa universitaria aprendemos a analizar la información, a manejarla, analizarla en el sentido de: terminología, significados, estereotipos, valores. Por el contrario en la experiencia práctica que podemos observar cómo el contexto y la practicidad de la propuesta se analizan de forma global. Esto está ligado con nuestra capacidad para pensar a corto plazo y dar respuesta a una necesidad concreta para un momento concreto, sin embargo la práctica me ha demostrado que el papel todo lo aguanta y que la creación de una propuesta debe estar ligada a una planificación pensando en la perduración de la propuesta y para ello hay que tener en cuenta todas las variables que pueden incidir en ésta a corto y largo plazo.

En segundo lugar, señalar como en la experiencia teórica se obvia todo lo referente a recursos económicos, es decir a las necesidades económicas necesarias para desarrollar proyectos educativos, así como otras cuestiones relacionadas con la difusión, la captación de grupos u otras cuestiones que permiten la continuidad y el éxito del mismo. En la asociación he podido comprobar cómo el pedagogo y los coordinadores de proyectos tienen que realizar estas funciones, entre las que se encuentra el desarrollo de presupuestos, del cual depende la concesión de una actividad o no.

Otra de las discrepancias encontradas, es la tendencia a idealizar en la teoría determinados modelos educativos, pero cuando interacciono con grupos reales y analizo sus respuestas me cuestiono: ¿Es mejor esta forma de trabajar por los beneficios que promueve? ¿es mejor aquella que se adapte al usuario, independientemente de cuál sean

los medios?. Defendemos y trabajamos por un modelo formativo inclusivo que permita el aprendizaje de personas con experiencias, conocimientos, intereses, capacidades diferentes unidas por motivos diversos en un mismo punto de encuentro. Una afirmación fácil teóricamente, pero compleja en la práctica porque ¿de qué forma enfocas las sesiones para que tanto jóvenes con baja cualificación profesional, como licenciadas alcancen la zona de desarrollo potencial? ¿Cómo realizamos el andamiaje entre zonas de desarrollo si existe una separación tan amplia entre participantes de un mismo grupo? ¿Puede ser la realización de actividades diferenciadas la clave para conseguirlo? Con esto quiero hacer hincapié sobre la práctica que se realiza en las universidades, en particular en nuestra experiencia en el grado en Pedagogía de mostrar la teoría, pero no trabajar en cómo poner en práctica esas teorías en diferentes contextos, viéndonos incapaces de aplicar conocimientos o fracasando en nuestra puesta en práctica.

2.3. Seguir aprendiendo para seguir creciendo.

He aprendido, pero también he detectado muchas carencias, lo que también supone un nuevo aprendizaje. He sentido falta de herramientas actualizadas, para el diagnóstico, para la orientación laboral y para la atención de personas en riesgo de exclusión. Además llegué sin saber cuál es la labor del pedagogo en las asociaciones y por lo tanto sin saber cuál era mi función.

En cuanto a la gestión de proyectos, desconocía la salida de convocatorias, la creación de presupuestos, los apartados y requisitos a cumplimentar... En este ámbito aún me queda mucho por aprender, porque desgraciadamente no he podido profundizar durante las prácticas.

En relación a las competencias, me falta rodaje y soltura para abrirme puertas y saber mostrar el potencial de aquello que hago. Me he notado inseguridad profesional, lo que afecta negativamente a mi desempeño y a la proyección que hago sobre los demás.

Pero la mayor laguna es la dificultad para aplicar y extrapolar los conocimientos a la práctica y necesidades de cada contexto.

Sin embargo, conocer nuevas posibilidades y reconocer aquello de lo que carezco, me permite saber hacia dónde dirigirme y qué tengo que hacer para conseguirlo.

Mi experiencia en Arrabal me ha servido para darme cuenta de una de mis lagunas y sobre todo del error de no optar por el itinerario de orientación profesional. Por este motivo, quiero superar esta carencia de conocimiento y especializarme en este ámbito, mediante el máster oficial. Mi fin es poder ejercer como Técnica en empleo e inserción laboral y realizar intervenciones directas con los usuarios y usuarias.

Pese a ello, voy a optar por realizar esta formación a distancia para compaginarla con mi desarrollo laboral e ir adquiriendo experiencia en un mercado de trabajo complejo y competitivo.

2.4. Superar la separación y las contradicciones entre universidad y realidad laboral. ¿Cómo podríamos salvar dicha distancia?

La separación que existe entre la preparación académica y la inserción laboral parte de diversas situaciones que se producen en la realidad como estudiante universitario. Existe demasiada distancia entre memorizar datos o discriminar que es correcto dentro de unas opciones propuestas en un examen, y la aplicación real de dichos conocimientos en una situación laboral. Dicho de otra forma, el alumnado puede llegar a perder de vista la finalidad de las asignaturas, y centrarse únicamente en la elaboración de un buen examen o proyecto, sin buscar transcendencia en lo aprendido. Esto ocurre porque no se contextualiza correctamente y no cala en el alumnado el objetivo práctico de lo impartido en la asignatura.

Una forma de superarlo dentro del marco del nuevo Plan Bolonia, podría ser utilizando realmente las horas destinadas a prácticas de cada asignatura en prácticas reales. Obligando al alumno a participar activamente en una situación laboral en la que debería aplicar los conocimientos aportados por dicha asignatura. Con ello los alumnos pondrían en uso sus conocimientos y les otorgarían el valor que tienen al ver como sirven para resolver una situación concreta en un puesto de trabajo real.

Pero, ¿cómo llevar esto a la práctica?, ¿es posible?. Para ponerlo en marcha y hacer viable esta idea podríamos establecer diferentes medidas, las cuales presentan diferentes ventajas y dificultades. Todas podrían dar respuesta a la necesidad de desarrollar un conocimiento práctico y efectivo, aunque con diferente grado de profundidad y éxito.

Además añadir, que aunque soluciones diferentes todas siguen la línea pedagógica de aprender haciendo y construyendo.

-Trabajo a través de simulaciones. Introducir situaciones reales en el aula para el desarrollo de habilidades específicas y necesarias como profesional, la adquisición de principios y valores éticos personales y la construcción de conocimiento alimentado por las fuentes de información recomendadas por el docente o encontradas por el alumnado a lo largo de la asignatura. Esta puede ser la opción que menos dificultades y desventajas presenta, la cual algunos docentes ya han experimentado en sus clases. No supone una gran inversión económica, ni reestructuración de los planes de estudio.

-Formación universitaria dual. Prácticas externas realizadas desde el comienzo del 1º curso del grado. El alumnado realizará prácticas profesionales en centros acordes a los planes de estudio para que se pueda producir una retroalimentación y unión teórico-práctica. Como propuesta, realizaría prácticas quincenales rotativas, desarrolladas en los centros concertados con la Universidad de Málaga. En estos el alumnado podrá observar profesionalmente la diversidad de contextos y casos profesionales a los que se puede enfrentar. Sería requisito indispensable realizar un acompañamiento real de las prácticas por cada uno de los docentes encargados de las diferentes materias. Esta opción supondría una reestructuración de los planes de estudio, y un gran esfuerzo organizativo por parte de la Facultad de Ciencias de la Educación en lo que se refiere a la bolsa de centros y la inscripción del alumnado.

- Prácticas externas subordinadas a las competencias profesionales de un pedagogo o pedagoga. Realización de observación-práctica para la adquisición de las competencias que un profesional debe desarrollar, y las cuales pueda demostrar de forma ágil antes de concluir sus estudios universitarios. Estas serán utilizadas tanto en la vida personal, como en las prácticas externas previstas para el grado desarrollado. Para ello, será requisito imprescindible la coordinación y acuerdo entre el equipo docente, para ubicar el tipo de intervenciones, el lugar y la competencia que va ligada a la misma. Teniendo presente la complejidad del concepto competencia, las prácticas serán complementarias entre sí y no independientes, para realizar un desarrollo global y no la adquisición de una actitud o habilidad específica.

3. RESUMEN DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN AUTÓNOMA DISEÑADO Y DESARROLLADO DURANTE EL PRÁCTICUM DEL ÚLTIMO CURSO.

A lo largo de mi trayectoria por Arrabal AID, mi experiencia ha estado centrada en el programa BIJ [Bioconstrucción+ Innovación+ Jóvenes]. BIJ es un proyecto que pretende dar a conocer la bioconstrucción como una salida profesional que está alcanzando auge debido al plan económico destinado al desarrollo de construcción y rehabilitación sostenible, entre otros motivos.

Este proyecto se va a poner en práctica a través de un paquete formativo integral que combina formación presencial y online. Este paquete formativo está compuesto por:

FORMACIÓN ONLINE+ WORKSHOPS+ JORNADA FINAL

Teniendo en cuenta que la persona que imparte el curso no tiene experiencia como formador o tutor ni en la enseñanza presencial, ni en la enseñanza a distancia u online, detecto la necesidad de diseñar un proyecto denominado: 'Programa de asesoramiento y acompañamiento pedagógico de formadores'.

La decisión no está únicamente fundamentada en el análisis de la práctica y de la observación personal. Tal y como señalan García Aguilar, F.J & Aguilar Cuenca, D (2011) el profesorado tiene el compromiso de dar respuesta a las necesidades que exige su contexto y en general la docencia como profesión. Por ello, la formación requiere una capacidad que debe ser entrenada o adquirida en un proceso de aprendizaje.

El principal objetivo del proyecto es fomentar el crecimiento personal y profesional del formador, mejorando su práctica en los talleres presenciales. Además de favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje en la plataforma virtual, incidiendo en la gestión de las herramientas de comunicación y la tutorización online del curso.

La intervención está basada fundamentalmente en dos aspectos claves: la enseñanza online y la enseñanza presencial del curso BIJ. Dentro de ésta se han trabajado aquellas cuestiones que según el análisis previo de la situación y/o los estudios realizados por expertos/as, evidencian que van a tener una influencia positiva en la práctica educativa,

derivar en una mejora en las dos modalidades de formación y consecuentemente, en un beneficio para la Asociación.

A continuación presento las *vías de actuación y las actividades* desarrolladas:

COACHING (PRESENCIAL) Este proceso de coaching se realiza a través de sesiones individualizadas durante los 4 meses de duración del curso, cumpliendo el calendario que aparece en el contrato, aunque con estructura flexible de modificación y reorganización según las necesidades del formador.	1. <i>Entrevista inicial de diagnóstico:</i> Permite al coach conocer como el formador entiende el mundo y la profesión docente. 2. <i>Contrato de compromiso:</i> Recoge la descripción, planificación temporal de las actividades y las obligaciones del formador y coach. 3. <i>Sesiones de Coaching:</i> Para ejecutar el plan de trabajo, vamos a utilizar el modelo SEDA para el coaching, creado por Valderrama, B (2009) Sintonización+ escucha+ desafiar+aportar.
GESTIÓN DE LAS HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN Y PROCESOS DE TUTORIZACIÓN EN LA PLATAFORMA VIRTUAL (ONLINE) Proceso ejecutado de forma continua, aunque condicionado por el ritmo con el que los usuarios superan cada nivel. Siguiendo el modelo de Gilly Salmon, que Casamayor, G et al. (2008) de comunicación en interacción para la enseñanza virtual.	1. <i>Acceso y motivación.</i> Dar la bienvenida y animar. 2. <i>Socialización en línea.</i> Familiarizar con las herramientas y enlaces de comunicación. 3. <i>Intercambio de información.</i> Facilitar y ayudar en el uso de materiales de aprendizaje. 4. <i>Desarrollo.</i> Apoyar y responder. Construcción y aplicación del conocimiento.

Tras poner en marcha el programa, durante los cuatro meses de desarrollo se han producido cambios entre los cuales cabe destacar los siguientes **resultados:** Gran avance en el ámbito personal y profesional en lo que se refiere a autoestima, seguridad, control de las emociones, estrés y capacidad resolutiva; nuevas herramientas adquiridas por el

formador aplicadas en el curso BIJ; mayor satisfacción del alumnado en referencia a los aspectos didácticos de las sesiones presenciales; 125 matriculados de los cuales 68 han sido atendidos a través del tablón de anuncios y a 60 a través del foro de tutorización y asesoramiento; alto nivel de actividad en la plataforma virtual, obteniendo una media de 200 vistas totales cada herramienta y recursos publicados; alta actividad en la Fanpage, con más de 200 'me gusta' y 170 publicaciones de los participantes.

Para poder evaluar el efecto de la intervención y obtener los resultados anteriormente mencionados he utilizado el siguiente ***procedimiento y herramientas de evaluación***:

- Check list y entrevista al formador.
- Cuestionario de evaluación del alumnado sobre de la práctica docente.
- Observación externa de los talleres presenciales y elaboración de informes sobre el proceso de cambio del formador y las propuestas de mejora.
- Auto informe realizado por el formador.
- Análisis de las estadísticas y datos reflejados en la plataforma virtual.

Durante estos cuatro meses he colaborado y trabajado con el equipo multidisciplinar de la asociación, que me ha enseñado a realizar un trabajo en red. En particular, durante mi intervención he trabajado con un arquitecto, dos pedagogos, publicista y experto en comunicación. No obstante, durante mi paso por Arrabal también he colaborado, aunque en menor medida, con psicólogas, logopedas, trabajadoras sociales, maestros/as y educadoras sociales.

4. EVALUACIÓN DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN AUTÓNOMA.

4.1. Instrumentos y técnicas de evaluación.

Los instrumentos utilizados para evaluar mi intervención y por tanto, recoger información cualitativa y cuantitativa proporcionada por las diferentes fuentes de información que han estado implicada en el programa de acompañamiento y asesoramiento pedagógico quedan descritos a continuación. Todos los instrumentos han sido diseñados ad hoc.

- Escala de estimación: (Véase en anexo1)

La escala de estimación es un instrumento útil para registrar la intensidad en la que se manifiestan mis competencias como coaching, así como la calidad y el nivel de satisfacción de los asistentes a las sesiones de asesoramiento con éstas.

El instrumento está compuesto por 15 ítems clasificados en tres categorías diferentes:

- a. El coach.
- b. La sesión de coaching.
- c. Recursos utilizados y aportados.

- Lista de cotejo o control.(Véase en anexo 2)

La lista de cotejo es un instrumento utilizado para recolectar información sistemática sobre la presencia o ausencia de operaciones siguiendo la secuenciación de las tareas planificadas y que debían ser desarrolladas por mí como coach. Es decir, es un instrumento de verificación del cumplimiento de la propuesta de intervención presentada al coachee.

Este instrumento está formado por 15 ítems y una escala dicotómica, teniendo la posibilidad de elegir entre dos opciones : Si, no. Con este instrumento se evaluará el nivel de cumplimiento del modelo de coaching que se ha seguido en la intervención, teniendo que identificar aquellas acciones operativas realizadas y no realizadas, realizando un análisis secuencial de las tareas desarrolladas durante las diferentes sesiones.

“ A partir de la información obtenida de las listas de control, se pueden conocer aquellos aspectos que resultan deficitarios para posteriormente idear un plan de actuación para su mejora” Gomez, M. J (2007: 231)

· La entrevista semiestructurada (Véase en anexo 3)

Considerando el proceso de comunicación como una forma de obtener información relevante sobre temas de interés por la posibilidad de acceder a esa información de forma directa, teniendo como evidencias indicadores verbales y no verbales.

Este instrumento, aunque utilizado para evaluar dos campos de actuación diferentes dentro de la misma intervención, presentan unos objetivos e intencionalidad implícita diferente.

“ Bajo la definición de entrevista como proceso de interrelación, se hace necesaria una determinada retroalimentación entre entrevistado y entrevistador en la que se siga un cierto grado de libertad en el comportamiento de ambos” Gómez, M. J (2007:121)

Esta reflexión hace pensar sobre la entrevista semi-estructurada como el medio más adecuado para obtener la información que necesito recabar.0

Para evaluar la parte presencial, la entrevista se ha planteado con el objetivo de obtener información sobre la reacción, aprendizaje, transferencia e impacto de las sesiones de coaching. A diferencia de la entrevista para evaluar la intervención en la fase online del curso de bioconstrucción, la cual está planificada con el fin de conocer la valoración de un experto sobre el modelo aplicado para la interacción y tutorización a través de la plataforma virtual del curso y sobre mi actuación dentro de la misma.

Ambas entrevistas están compuestas por 10 cuestiones abiertas, con el fin de permitir al entrevistado aportar, matizar y entrelazar temas. El orden de las cuestiones es flexible y la entrevistadora debe ejercer como hilo conductor en el proceso de extracción de la información.

· El cuestionario semi-abierto.(Véase en anexo 4)

Para conocer el nivel de satisfacción de los participantes del curso, la utilidad, las necesidades y exigencias que se han presentado a lo largo del proceso de interacción y

tutorización virtual a través de la plataforma, he diseñado un cuestionario semi-abierto para recoger esta información de la forma más breve y sencilla posible para los estudiantes.

“El cuestionario puede ser definido como técnica estructurada que permite la recogida rápida y abundante de información de inmediato a una serie de preguntas que debe responder el entrevistado sobre una o más variables a medir” Gómez, M. J (2007:115)

Este cuestionario se ha desarrollado mediante la aplicación de Google existente para este fin y enviado mediante la plataforma virtual a los estudiantes del curso online.

Este cuestionario está compuesto por 12 reactivos planteados de forma interrogativa, enunciativa, afirmativa y negativa. De entre las cuales 9 son cerradas y 3 son abiertas.

“ El tamaño del cuestionario va a ser un factor importante a tener en cuenta. El cuestionario debe tener las preguntas justas y necesarias para realizar el trabajo” Gómez, M. J (2007:116)

- Diagramas de causa-efecto.

Tal y como vimos en el cuadernos de prácticas de la asignatura de *Gestión y Control de la Calidad en las Organizaciones* (2013) impartida por Miguel Ángel Fernández Jiménez durante el 4º curso del Grado en Pedagogía, muestra como herramienta de autoevaluación y análisis de la realidad, el diagrama de causa-efecto también conocido como Diagrama de Ishikawa, ha permitido analizar y obtener información sobre las causas y factores que han provocado un efecto. Este instrumento de autoevaluación de la intervención en la fase online, va a partir del efecto o efectos señalados por las fuentes utilizadas.

Así pues, el diagrama causal va a ofrecer una representación gráfica, ordenada y sistemática del complejo entramado entre causas y efectos, que va a permitir conocer el origen del éxito o fracaso del modelo de interacción y tutorización puesto en marcha.

- Registro anecdótico.

El registro anecdótico permite recoger comportamientos e información de un periodo concreto, que en este caso sería las sesiones de asesoramiento. De esta forma

obtendremos información cualitativa relevante para emitir posteriormente juicios de valor, es decir durante el registro se deberá recoger la descripción fiel de la observación, reseñando objetivamente los hechos que deseamos registrar.

4.2. Diseño del proceso.

Realizar una doble intervención y por lo tanto desarrollar dos actividades diferentes, ha supuesto la elaboración de una propuesta de evaluación diferenciada, aunque siempre buscando conseguir una valoración global de la intervención.

Teniendo en cuenta la guía para evaluar el impacto de la formación de la OIT (2011) en la cual recomienda la combinación de los métodos cualitativos y cuantitativos, la propuesta se beneficia de la flexibilidad en la recolección de la información, mayor comprensión de las percepciones de los participantes y la adaptación a las necesidades de la evaluación característica de las herramientas de corte cualitativo, además de la rigurosidad en la interpretación de los resultados característico de las herramientas de corte cuantitativo.

Gómez, M.J (2007) también respalda la combinación de ambos enfoques, el cualitativo y cuantitativo en investigación educativa, señalándolo como la tendencia más aceptada por la complementariedad que supone esta decisión.

En la siguiente tabla quedan recogidas las herramientas utilizadas para evaluar cada actividad, así como la fuente de información para la cual se ha planificado y diseñado el instrumento.

	Evaluación coaching	Evaluación de gestión de las herramientas de comunicación y procesos de tutorización en la formación online.
Coachee	-Entrevista semiestructurada.	
	-Escala de estimación.	
Observadoras externas	-Lista de cotejo.	

	-Escala de estimación.	
Yo	-Lista de cotejo.	-Diagrama de Ishikawa
	-Registro anecdótico.	
Tutor externo.		-Entrevista semiestructurada.
Alumnado participante del curso online.		-Cuestionario semiabierto.

Cada una de las herramientas, tal y cómo he especificado en el anterior apartado, está diseñada ad hoc, debido a la singularidad y exclusividad de la intervención. Buscando la recolección de información relevante tanto para mi desarrollo profesional y la mejora de la intervención, el diseño está completamente adaptados a las necesidades de la evaluación y orientado a la consecución del objetivo de la misma.

Para la selección y el diseño de las diferentes herramientas, ha sido de gran utilidad la consulta de diversas publicaciones y manuales sobre métodos de investigación. Estos me han aportado un abanico de posibilidades, así como las pautas para la elaboración de las herramientas.

A continuación presento los motivos de la selección de las herramientas, así como algunas especificaciones tenidas en cuenta según referencias bibliográficas para el diseño de las mismas:

Para el diseño de las **entrevistas semi-estructuradas**, además de tener presente que cada entrevista tiene un objetivo diferenciado, tal y como queda señalado en el apartado de instrumentos, el diseño de este instrumento tuvo una preparación previa con el fin de adecuar las mismas al entrevistado y su contexto.

Por este motivo el proceso de diseño fue el siguiente:

- Lluvia de ideas de preguntas.
- Selección, secuenciación y adaptación de las mismas al entrevistado.

- Elaboración del guión de la entrevista.
- Preparar el lugar y fecha de desarrollo de la entrevista.
- Escribir e-mail informativo para la citación del entrevistado.

Este instrumento me permite conocer en profundidad las impresiones y opiniones de aquellos informantes claves en mi intervención, por ello el número de ítems seleccionadas tras la lluvia de ideas son solo 10, para centrarnos en aquellos temas relevantes para poder desarrollar una mejora de la intervención.

En particular, la entrevista diseñada para la evaluación de la actividad de coaching está inspirada en el modelo de medición de la formación de Kirkpatrick (2008), el cual gira en torno a 4 niveles de evaluación muy interesantes para focalizar las cuestiones que vamos a realizar en la entrevista: Reacción, aprendizaje, comportamientos/conductas y resultados. Siguiendo este modelo la organización de las preguntas irán agrupadas y diseñadas en vista a estas categorías.

Para el diseño de la **escala de estimación**, tal y como queda aclarado en el apartado anterior, he realizado el siguiente proceso de diseño de la herramienta:

El listado de ítems queda agrupados en tres categorías para facilitar la observación y comprensión de los enunciados.

El documento queda precedido de las siguientes indicaciones, las cuales aclaran y explican el qué, cómo y para qué responder el documento:

- Edad: Aproximación de la edad para la que está diseñada la herramienta.
- Temporalización: Momento en el que se pasa el instrumento.
- Tema: ¿Qué estamos evaluando con esta escala?
- Juicio valorativo: Explicación del significado de la escala.
- Instrucciones: Indicaciones para el desarrollo de la misma.

Este instrumento de evaluación proporcionará datos concretos que orientará de forma continua la actividad del coach.

La lista de cotejo ha sido diseñada teniendo presente el modelo de coaching y la planificación de la intervención. Por este motivo la secuenciación de ítems se ha realizado siguiendo la secuenciación de tareas programada.

Una vez formulado los ítems sobre las tareas a evaluar organizados de forma sistemática, determino la escala a utilizar. Esta va a ser dicotómica de respuesta si/no, debido a que los reactivos están desarrollados como acciones operativas, es decir se han desarrollado o no se han desarrollado dichas tareas. El evaluador tendrá la posibilidad de aclarar aquellos ítems señalados como no realizados en el apartado de observaciones. No obstante, el documento viene encabezado por las instrucciones para completar el mismo.

Para el diseño del **cuestionario** en primer lugar he tenido muy presente el perfil de usuarios que van a dar respuesta al mismo. Adaptando el lenguaje, el tiempo destinado a responder y la vía por la cual hacerlo.

“El diseño del cuestionario es algo que no debemos olvidar, ya que la imagen del mismo será nuestra imagen y la seriedad con la que nos respondan dependerá en parte de la seriedad del cuestionario” Gómez, M. J (2007:119)

Teniendo en cuenta las pautas a seguir para el diseño del mismo y que el desarrollo de esta actividad supone una tarea adicional para los estudiantes. El cuestionario diseñado para evaluar mi intervención en la gestión de las herramientas de comunicación en la plataforma virtual, contiene los siguientes apartados, los cuales detallan de forma clara y concisa la herramienta y facilitan la tarea:

- Solicitud de participación: Breve enunciado diseñado para solicitar la cooperación del encuestado. Incluye objetivo y tiempo que requiere para completarlo.
- Instrucciones: Indicaciones sobre cómo completar los ítems.
- Información solicitada: Batería de preguntas a responder. Las preguntas están diseñadas para conocer: valoración sobre mi intervención como profesional, impacto de las acciones puestas en marcha en su aprendizaje y manejo de la plataforma y propuestas de mejoras.
- Mensaje de agradecimiento. Breve texto de cierre del cuestionario e indicación de la devolución de los resultados de la evaluación.

Debido a que la intervención evaluada está desarrollada en la plataforma virtual del curso online de bioconstrucción, el cuestionario será enviado a través de este medio para no suponer un extra y conseguir el máximo de respuestas posibles. Además quedará remarcado que no llevará más de 20 minutos responder al mismo.

El registro anecdótico forma parte del diario de campo de cada sesión de coaching. Con lo cual no requiere un diseño previo, porque supone el análisis de aquellas cuestiones relevantes y significativas del coachee, coachee o programa que han ido apareciendo progresivamente en las mismas. No obstante, debe quedar recogido el registro correspondientes a las 9 sesiones planificadas y realizar el análisis de las mismas tras la finalización de la actividad.

Para la recogida de información relevante hay diseñadas unas hojas de registro para facilitar la tarea y que la información no quede dispersa en todo el diario de campo. En éstas se deberán registrar la fecha hora y contexto donde se desarrolló la observación.

El Diagrama de Ishikawa no podrá desarrollarse hasta no tener los resultados de la evaluación de mi intervención en la plataforma virtual del curso. Debido a que los problemas a analizar para buscar la mejora van a ser las respuestas dadas por los informantes y por mí misma. De esta forma buscaremos las causas de aquellas cuestiones que han influido positiva y negativamente en la intervención, detectando así aquellas variables a modificar o mantener.

A continuación podemos conocer de forma clara la planificación de la temporalización y proceso de recogida de la información, es decir cómo y cuándo se va a realizar:

Planificación del proceso de recogida de la información.	
Entrevista semiestructurada.	La entrevista diseñada para la evaluación de la actividad de coaching se realizará como plazo máximo, una semana después de la finalización de la intervención, la cual concluye el 30 de abril con el desarrollo del último workshop.
	La entrevista diseñada para la evaluación de la gestión de las herramientas de comunicación de la

	plataforma se realizará tras la finalización del periodo de prácticas, mediante una reunión individual con el entrevistado.
Escala de estimación.	Las escalas de estimación se pasarán a las diferentes fuentes tras la finalización de cada una de las sesiones de coaching. Obteniendo un total de 27 evaluaciones obtenidas durante las 9 sesiones de coaching de las diferentes fuentes de información.
Lista de cotejo	Se realizará tras la finalización de la última sesión de coaching. Como plazo máximo, una semana después de la finalización de la intervención.
Cuestionario semiabierto	El cuestionario será enviado el 30 de abril, estableciendo como plazo de respuesta dos semanas contado desde el día de envío.
Registro anecdótico	Se desarrollará durante las 9 sesiones de asesoramiento. Se analizará como plazo máximo, una semana después de la finalización de la intervención en este ámbito.
Diagrama de Ishikawa	Se realizará una vez obtenido los resultados de las evaluaciones de la intervención en la plataforma virtual.

4.3. Fuentes de información.

He elegido como fuente de evaluación para mi intervención en el Coaching al formador asesorado, a dos observadoras externas y a mí misma.

Es importante conocer la opinión del formador, ya que nos aporta información de primera mano del proceso de asesoramiento, como se vive desde dentro y que cambios observa que ha tenido. De este modo también se produce un proceso de concienciación y autoevaluación en el usuario del coaching; fundamental para que los conocimientos aprendidos se consoliden, y entienda la finalidad que tuvo todo el proceso de trabajo y cómo hemos llegado a esas mejoras en su forma de transmitir sus conocimientos.

De igual manera, era importante recibir información en la evaluación de gente externa del proceso de coaching. He elegido a dos pedagogas, que han participado como oyentes tanto en las sesiones de coaching como en los workshops que luego se impartían. De esta forma recibo el análisis de dos profesionales que han podido observar paulatinamente el proceso de asesoramiento, y como se iba reflejando lo trabajado con el formador en los talleres impartidos por el mismo.

Por último, he querido autoevaluarme porque considero que es tremendamente importante como profesional hacer balance de lo trabajado. Además el someterme a pruebas puede reflejarme una realidad que diste del concepto que me haya podido ir creando en el día a día en mi intervención. Así cuando analice los resultados de mi autoevaluación podré hacer autocrítica y mejorar aquellos aspectos que identifique como flaquezas y conocer cuáles han sido mis puntos fuertes dentro de la intervención con un profesional que debe aprender a crear sus herramientas y habilidades para transmitir todos los conocimientos que tiene.

Para evaluar la intervención online he seleccionado como fuentes de información al alumnado participante de la plataforma online, mi tutor de prácticas externo y a mí misma.

La primera fuente elegida era obvia, los alumnos de la plataforma. Era necesario conocer la valoración de los usuarios de la plataforma, su opinión era la más importante pues son el objetivo final del curso, y la fuente que más puede aportar a la hora de mejorar para futuros proyectos de similar contenido y finalidad.

Después, la valoración de mi tutor externo consideré que era clave. Es el mejor ejemplo del papel de un pedagogo en una asociación, y dada su capacidad y experiencia su valoración podía enriquecer mucho mi aprendizaje como formadora de formadores.

Finalmente, me he vuelto a evaluar a mí misma por lo importante que es realizar autocrítica y crear conciencia de los errores y de las virtudes que en cada labor puede tener uno mismo. En el aprendizaje es fundamental ser capaz de conocer en qué se puede mejorar y en que eres más hábil para apoyarte en uno y potenciar lo otro, no concibo el proceso de aprendizaje sin la autocrítica y la toma de conciencia del trabajo realizado para cada vez llegar un poco más lejos.

4.4. Ejecución de la evaluación:

Debido al accidente sufrido por el formador y por lo tanto la baja laboral del mismo, la intervención en la parte presencial a través del coaching se ve truncada tras la 3ª sesión, lo que imposibilita continuar hasta el final con el proceso de asesoramiento. Esto provoca un cambio en el diseño de la evaluación.

A pesar de ello, las fuentes de información han tenido un alto grado de implicación y han colaborado durante toda la evaluación, haciendo que la ejecución sea muy similar a la planificación. Todas las fuentes han participado y han completado aquellos instrumentos que la situación ha permitido.

A continuación presento un cuadro comparativo entre el diseño y la ejecución, en lo que se refiere al coaching y la gestión de la plataforma virtual.

DISEÑO		EJECUCIÓN	
Escalas de estimación	Recoger un total de 27 evaluaciones durante las 9 sesiones de coaching.	Escalas de estimación	Recogidas 9 evaluaciones durante las 3 sesiones de coaching.
Entrevista semiestructurada	Entrevista a realizar tras la última sesión de coaching. Previsto realizarla en oficinas de Arrabal.	Entrevista semiestructurada	Se adelanta la entrevista, la cual se realiza una semana después de la 3ª sesión. Dada la baja del formador me desplazo a su casa para poder entrevistarle. Se reduce el número de preguntas y se adapta a lo trabajado <i>Staff:</i> Formador y yo.
Lista de cotejo	Completada al final de las 9ª sesiones.	Lista de cotejo	Completada al final de la 3ª sesión.
Registro anecdótico	Registro de 9 sesiones	Registro anecdótico	Registro de 3 sesiones y por lo tanto análisis de menos información

DISEÑO		EJECUCIÓN	
Entrevista semiestructurada	Realización en oficina de Arrabal de forma individual. Tras acabar el periodo de prácticas.	Entrevista semiestructurada	Debido a la falta de tiempo del tutor externo, la reunión se realiza en grupo. No realización de todas las preguntas planteadas. Staff: J.N, Tutor externo, observadoras externas, yo.
Cuestionario semiabierto	Envío mediante plataforma a 125 participantes del curso online BIJ.	Cuestionario semiabierto	Envío mediante plataforma virtual. Recepción de 90 respuestas. De las cuales 36 el mismo día de cierre del plazo.
Diagrama de Ishikawa	Planificado para evaluar las causas de los problemas mencionados por las fuentes.	Diagrama de Ishikawa	Disminuye las expectativas en lo que a nº de problemas a analizar.

A pesar de la reestructuración que ha sufrido la propuesta inicial, ha sido mucha la información relevante conocida, tal y como presentaré más adelante en el apartado de resultados. No obstante la observación del proceso de recogida de información ha sido de igual importancia que el análisis de la misma.

Algunas de las cuestiones más significativas ha sido la **latencia de respuesta a los instrumentos de evaluación**. En cuanto a las entrevistas al formador y tutor externo, la fluidez del segundo en comparación con el primero es considerable. Ninguno de los dos contaba con las preguntas de la entrevista, sin embargo el formador pensaba y meditaba mucho sus respuestas antes de realizarla. Juntos realizamos un proceso reflexivo similar al puesto en marcha en las sesiones de coaching.

En cuanto al tutor de prácticas externas, denota madurez de pensamiento y experiencia, lo que hace que sus respuestas sean más fuertes, claras y concretas. Esto facilita el análisis de la información. No obstante a diferencia del formador, la información se ha ceñido a las cuestiones realizadas, mientras que en la otra entrevista se han enlazado temas no previstos.

Los estudiantes, a pesar de la sencillez y brevedad del cuestionario, han comenzado a enviar sus respuestas tras el segundo aviso enviado por correo electrónico, con el cual pedía su participación. Tal y como queda recogido en el cuadro 36 respondieron al cuestionario en mismo día del cierre del plazo y 15 no participaron. A pesar de ello considero que debe seguir siendo un acto voluntario y que esta información es válida y útil para revisar la herramienta analizar donde se encuentran los fallos.

Las observadoras externas han sido rápidas en responder. Ambas han completado la lista de cotejo y 3 escalas de estimación de las sesiones de coaching. A diferencia de las demás fuentes de información, las observadoras han realizado un gran número de anotaciones para aclarar sus respuestas y justificarlas. Generalmente hacían referencia al ambiente y condiciones en las que se desarrollaban las actividades como causantes de los resultados obtenidos.

Otra de las cuestiones a destacar ha sido la observación de la **comunicación no verbal** en el proceso de recogida de información.

Un caso a mencionar es la expresión de las fuentes de información tras pasar el 3º día la escala de estimación. En concreto, en esta sesión percibo fatiga por la realización repetitiva de la evaluación al final de la sesión. Las demás fuentes de información demuestran mas tolerancia a los cuestionarios y sus gestos no reflejan ningún tipo de rechazo.

Las entrevistas son los instrumentos que más información no verbal han aportado, especialmente en el caso del formador. Éste se muestra nervioso durante toda la entrevista mediante gestos como: movimientos rápidos de extremidades, picores y sudores. Sus gestos acompañados de sus palabras los interpreto como esfuerzo y nerviosismo por aportar información útil y reflexiva sobre su propio proceso, así como por la necesidad de demostrar su mejora.

En general, el lenguaje verbal y no verbal ha ido en consonancia. A excepción de la pregunta relacionada con el impacto del proceso de coaching en el aprendizaje de los participantes en el workshop. A pesar de indicar y razonar la influencia positiva sobre éste: giraba la mirada, su tono de voz era débil, tembloroso, lo que no trasmitía seguridad a su discurso.

Por el contrario, el tutor externo ha realizado las propuestas con contundencia y continuamente afirmando con la cabeza. Sus justificaciones las apoyaba con esquemas

redactados en su libreta de notas, la cual señalaba continuamente. Sus respuestas transmitían mucha veracidad.

Finalmente el tipo de respuesta, ha influido especialmente en el cuestionario pasado a los estudiantes para evaluar mi intervención en la plataforma virtual del curso online de bioconstrucción. La mayoría del alumnado que ha completado el cuestionario no ha rellenado las preguntas abiertas, es decir las de desarrollo. Este comportamiento lo he observado a lo largo de los workshop en los cuestionarios de evaluación docente, en los cuales no respondía a este tipo de preguntas.

Durante la recogida de información a través de los instrumentos restantes, ninguno de los informadores ha realizado ningún comentario sobre los reactivos de los mismos. Solo durante la entrevista con el formador he tenido que matizar algunas cuestiones o cambiar algunos términos. Esto evidencia la falta de adaptación del lenguaje al formador, utilizando términos propios de mi especialidad sin tener en cuenta que a pesar de ejercer como formador y trabajar con él durante 3 sesiones, aún no tiene dominio de la terminología propia de las ciencias de la educación.

5. RESULTADOS.

A continuación se presentan los resultados más relevantes obtenidos. A continuación se presenta un resumen de los mismos acompañados de gráficas ilustrativas:

Evaluación del coaching

- La lista de cotejo fue administrada a las dos observadoras externas al proceso de coaching y a mí misma. Resumen de los resultados:

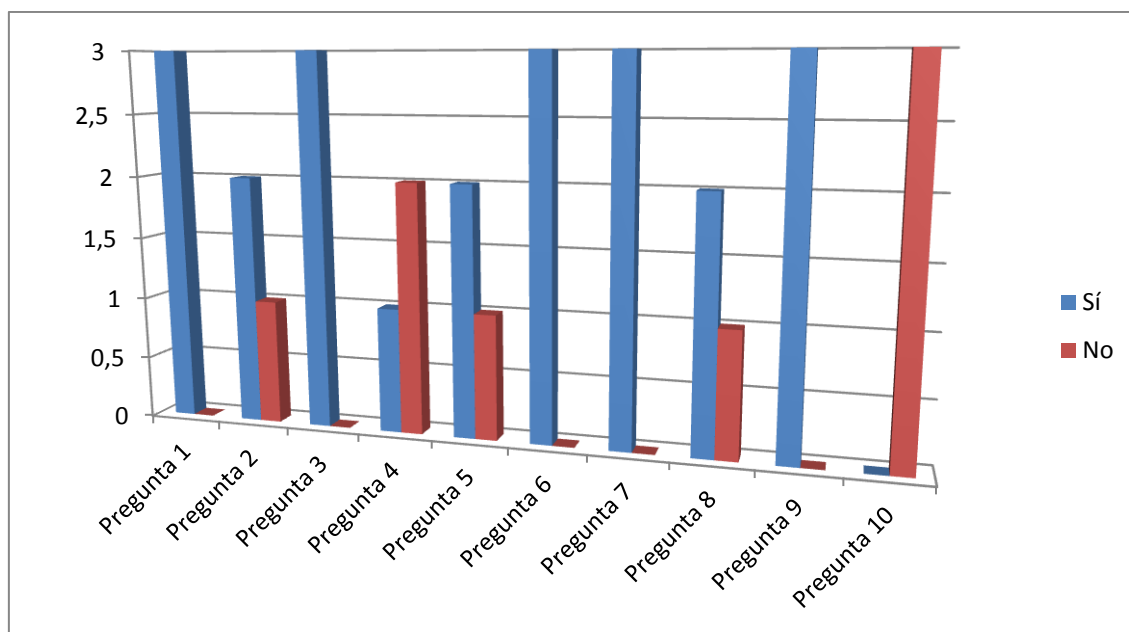


Figura 1: Gráfica comparativa lista de cotejo.

Justificación de las negativas de cada uno de las fuentes a las que se les administro las listas de cotejo.

Externa 1

- No he visto que el formador y el coach hayan firmado un compromiso sobre el coaching.
- No he visto cómodo al formador a la hora de impartir los talleres, transmitía poca confianza en su discurso; y quizás sea por la falta de sintonización y confianza que el coach le debía transmitir, quizás por la falta de experiencia o conocimientos del formador.
- creo que por falta de tiempo y las circunstancias que han rodeado a la ejecución del programa no se ha podido cumplir todo el plan de trabajo que se había fijado en un principio.
- No se ha podido cumplir un calendario estable de trabajo por el tiempo que ha

requerido la organización y búsqueda de asistentes a los workshops.

Externa 2

2. No, que yo sepa.

4. Creo que ha habido un intento de sintonización, pero que los nervios del formador, por ser su primera experiencia como ponente, y su falta de preparación profesional; han declinado la balanza hacía la desconfianza y la inseguridad que el coach trataba de transmitir.

10. No ha habido forma de cumplir ningún tipo de calendario ni dentro del proceso de coaching ni en la impartición de los talleres, la baja del formador, etc.

Coach

8. Pese a que hemos visionado algunos vídeos, se han quedado muchas cosas en el tintero que me habría gustado trabajar con el formador pero ha sido imposible por circunstancias externas al proceso de coaching.

10. Imposible cumplir el calendario por los problemas que han acompañado al programa BIJ desde el principio.

- Las escalas de estimación fueron administradas a las dos observadoras externas y al coachee al finalizar cada sesión de asesoramiento. Resumen de resultados:

Externa 1

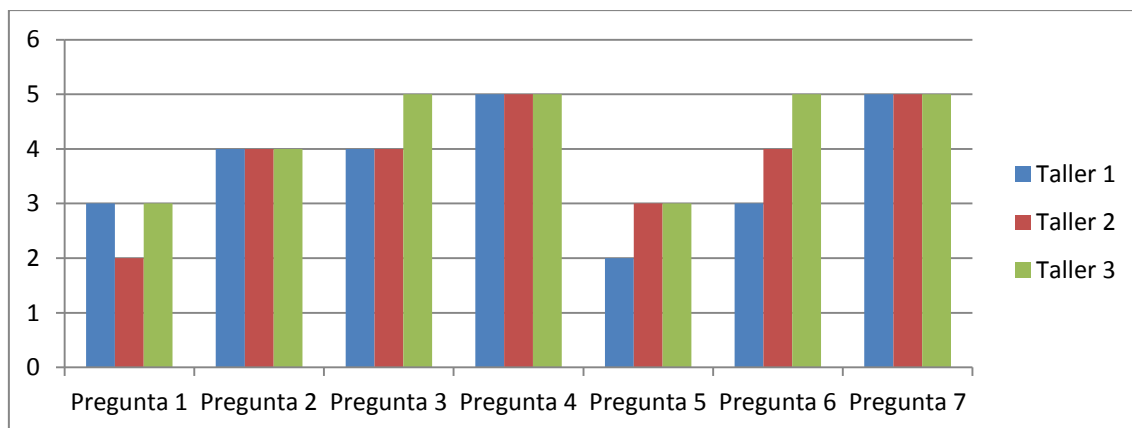


Figura 2: Gráfica comparativa escala de estimación observadora externa 1.

Externa 2

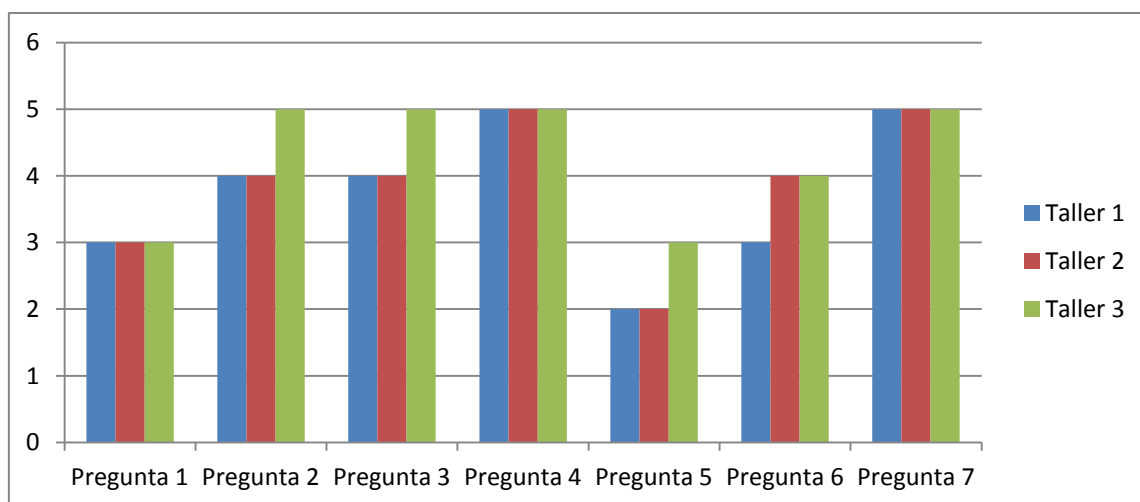


Figura 3: Gráfica comparativa escala de estimación observadora externa 2.

Formador

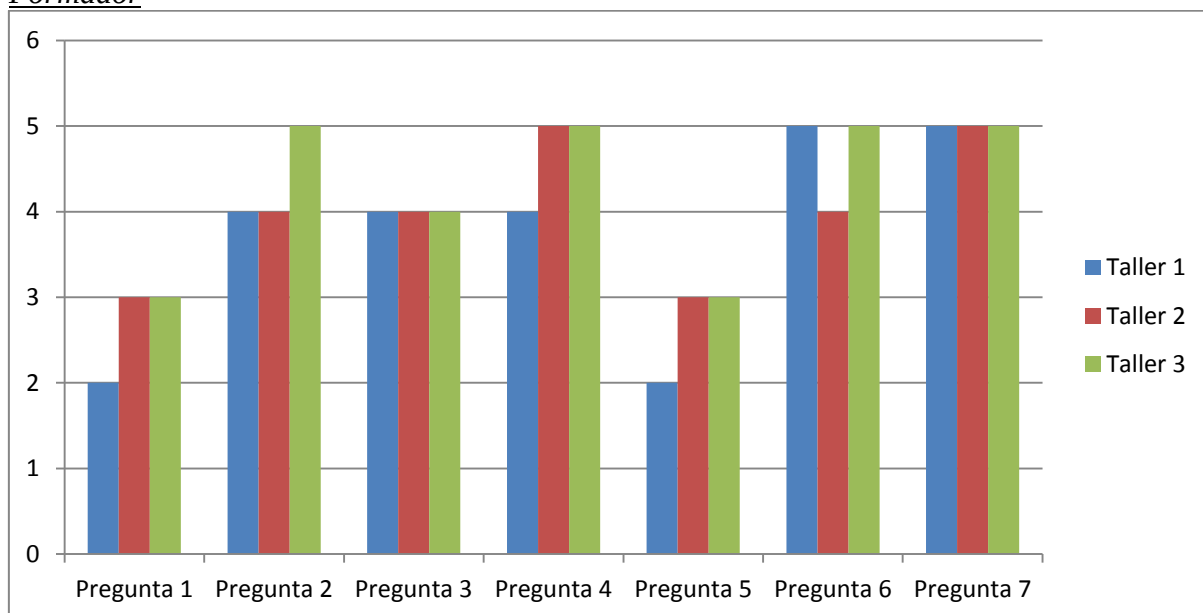


Figura 4: Gráfica comparativa escala de estimación formador.

Observamos que hay bastante similitud a la hora de focalizar los puntos fuertes y puntos débiles del coach. Las dos cuestiones peor valoradas han sido la elaboración por parte del coach de preguntas de calidad y la adaptación del lenguaje al nivel del formador. Por su parte, las mejor valoradas han sido la gestión de emociones y generar un clima de confianza con el coachee.

A continuación se presentan algunos de los datos más significativos recogidos de la entrevista realizada al formador:

- El formador remarca que las actividades que más le han ayudado a mejorar su labor

para transmitir sus conocimientos, fueron las sesiones de visionado de los videos de talleres anteriores, donde poder analizar los errores cometidos y cobrar conciencia de que los consejos del coach tienen una finalidad y un resultado tangible.

- Remarca que ha crecido como profesional y como persona, consiguiendo mayor capacidad empática con las personas y mejores habilidades para transmitir conocimientos.
- Como puntos negativos resalta la falta de ritmo y las dificultades que hubo en las primeras sesiones para compaginarse con el coach. Habría preferido un calendario fijado desde el principio y poder haberlo cumplido en su totalidad.

Evaluación la gestión en la plataforma virtual.

Analizando la entrevista administrada al coordinador del proyecto BIJ, podemos extraer los siguientes resultados:

- La plataforma era compleja y lenta, resultaba realmente difícil dirigir a los usuarios por ella, sobre todo a aquellos que no tenían experiencia en el manejo de las nuevas tecnologías. Pese a que se evalúa mi atención hacia los usuarios como positiva, hubo muchos problemas con su manejo.
- Pese a que la comunicación era fluida y el tiempo de respuesta adecuado, toda la dinamización se ha hecho a través de mensaje privado y no se han utilizado las vías de comunicación establecidas en la plataforma. Lo que llegó a saturar de trabajo. Se debió fomentar entre los usuarios la utilización de los foros para que las dudas resueltas pudieran ser leídas por el resto de usuarios.
- La plataforma ha sido evaluada como deficitaria a la hora de resultar una vía de comunicación y de información. Los usuarios han preferido usar las redes sociales y los mensajes privados con el administrador de la plataforma, tanto por mail como por what's app, para acceder a dicha información y ponerse en contacto entre ellos y con la organización del proyecto.

A continuación se presenta el resumen de los datos obtenidos en el cuestionario de

evaluación administrado al alumnado de la plataforma virtual:

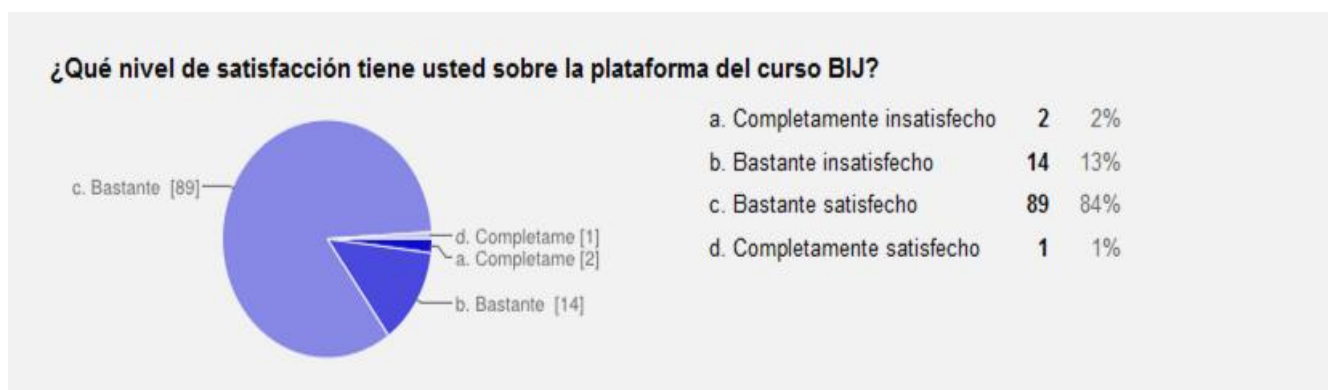


Figura 5: Gráfica de satisfacción de la plataforma del curso BIJ.

- Los resultados a la pregunta sobre la satisfacción general de la plataforma virtual del curso BIJ, reflejan que el 84% de los usuarios estuvieron bastante satisfechos con dicha plataforma, el 14% bastantes insatisfechos, el 2% completamente insatisfechos y el 1% completamente satisfechos. Los resultados indican una aceptación positiva de la mayoría.
- Los resultados indicaron que el 60% de los usuarios consideran que si recibieron la información necesaria por parte de los organizadores para poder manejarse correctamente a través de la plataforma virtual y el 40%, sin embargo, consideraron que no fue suficiente la capacitación recibida. (véase anexo figura 6)

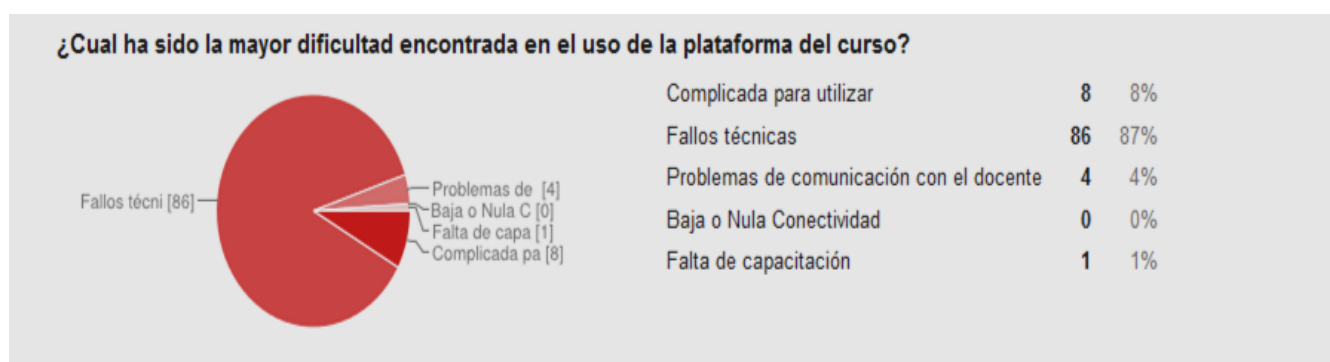


Figura 7: Gráfica sobre la dificultad de uso de la plataforma del curso BIJ.

- Los resultados reflejan que los usuarios consideraron que la mayor dificultad en el uso de la plataforma fueron los fallos técnicos de la misma con un 87%; seguido por la complejidad de uso de dicha plataforma 8%, problemas de comunicación con el docente 4% y falta de capacitación por parte de los usuarios un 1%.

- El 71% de los usuarios participaron activamente en los foros de la plataforma virtual,

mientras que el 29% no utilizaron esta vía de comunicación durante el curso online. (véase anexo figura 8)

- Los usuarios de la plataforma virtual del curso BIJ reflejaron en el cuestionario de evaluación que sí habían recibido repuestas a sus dudas y curiosidades por parte de los miembros de la organización en un 56%, por otro lado el 44% restante consideraron no haber recibido respuesta a sus dudas. (véase anexo figura 9)

- El grado de satisfacción de las herramientas de comunicación creadas por mí fueron evaluadas en un 84% con un 4 sobre 5, un 11% con 3 sobre 5 y un 5% con 5 sobre 5. (véase anexo figura 10).

- Los resultados de las encuestas de evaluación reflejan que el 55% de los usuarios consideran que se colgaron actividades en el último momento sin previo aviso por parte del docente, y el 45% restante consideran que no fue así y que las actividades fueron colgadas en el momento oportuno o fueron notificadas con antelación. (véase anexo figura 11)

- Los usuarios, a través del cuestionario de evaluación final de curso BIJ, determinaron en un 66% que las actividades más promovidas por el docente fueron subir archivos de tareas, 30% la utilización de los foros y un 4% wiki. (véase anexo figura 12).

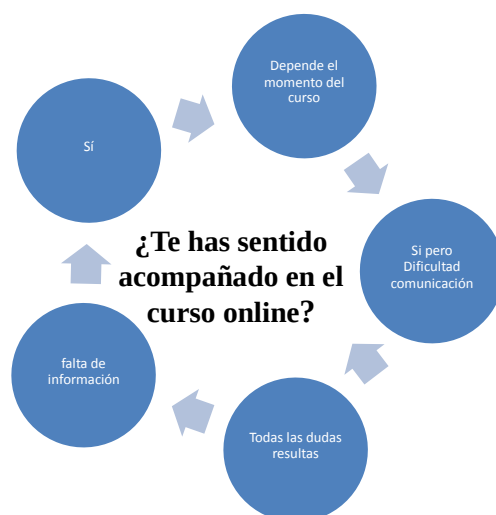


Figura 13: Gráfica resumen de las impresiones del alumnado en relación al acompañamiento durante el curso online.

- De forma cualitativa los usuarios reseñaron diversidad de opiniones con respecto a la cuestión de si se habían sentido acompañados durante el curso online. La mayoría han reflejado que sí, aunque con falta de información o consideran que podría haberse hecho mejor.

A continuación se expone el análisis causa-efecto realizado del principal problema planteado en la plataforma virtual del curso BIJ. Diagrama de Ishikawa

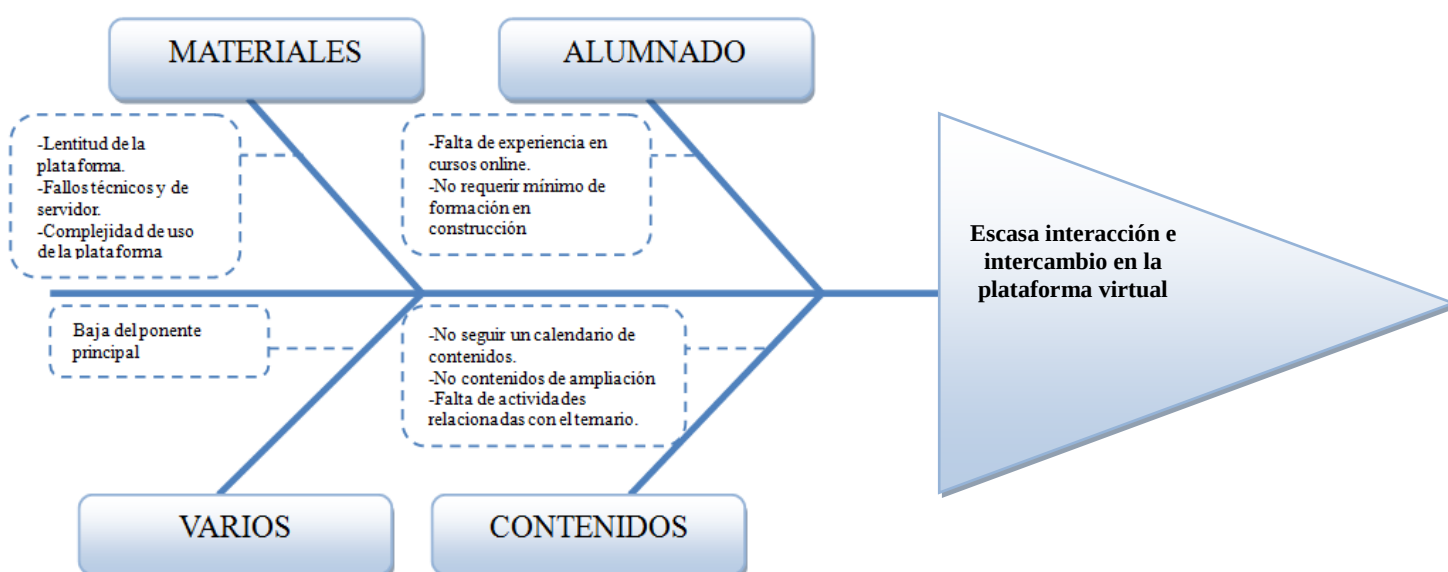


Figura 14: Diagrama de Ishikawa sobre la escasa participación en la plataforma virtual.

- En el diagrama causa-efecto observamos las posibles causas que han podido originar el problema que desde la dirección del curso hemos considerado más relevante. El problema ha sido la falta de interacción entre los usuarios, bien entre ellos mismos, bien con los miembros del curso, a través de la plataforma virtual. Las causas que reflejamos en el diagrama son:

- Los problemas técnicos tanto por la complejidad de la plataforma como por su lentitud.
- La baja del docente principal.
- No haber seguido un calendario de contenidos, pocas actividades relacionadas con la teoría y no haber ampliado contenidos más allá de los principales.
- Usuarios con poca experiencia en el uso de nuevas tecnologías y una horquilla

muy amplia de perfiles profesionales, que hacía que variase mucho la motivación de un usuario a otro.

6. PROPUESTA DE MEJORA.

Teniendo los anteriores resultados en cuenta y el proceso de observación de recogida de la información las propuestas de mejoras deben girar en torno a los siguientes puntos:

- Organización de las acciones.
- Calidad y cantidad de las orientaciones.
- Reestructuración de la organización temporal de la intervención
- Modelos de actuación sencillos, adaptados a las necesidades concretas del contexto de actuación.

A pesar de ser intervenciones diferentes, las evaluaciones han evidenciado las mismas necesidades en ambas. Los informadores como hemos podido comprobar, han mostrado con especial énfasis la necesidad de reestructurar un nuevo plan de trabajo menos ambicioso y amplio, adaptado a las necesidades concretas los dos contextos, que permita un mayor contacto y acompañamiento sin ser condicionado por el tiempo disponible.

Siendo este el objetivo general de mejora planteado las acciones a llevar a cabo para cada uno de los campos de actuación (asesoramiento y plataforma virtual), son las siguientes.

Coaching	• Aumentar el número de sesiones. Añadiendo sesiones con temática preestablecidas centradas en la capacitación didáctica. Decisión tomada de acuerdo a la necesidad presentada por el formador durante la entrevista. Tal y como los informadores han señalado, el tiempo ha limitado las sesiones. Aunque las circunstancias solo hayan permitido desarrollar tres, éstas han quedado cortas de tiempo para trabajar la complejidad de los problemas planteados y utilizar los recursos necesarios para ello. Recogiendo la propuesta del docente de trabajar de forma específica cómo hacer didáctica las sesiones, y los materiales que prepara para las mismas y para la plataforma, considero una buena opción dedicar más horas al proceso de asesoramiento, añadiendo sesiones específicas de capacitación didáctica.
----------	---

	• Mantener el modelo de coaching utilizado (SEDA), pero dedicando un periodo de acercamiento al modelo y comprensión del porqué este tipo de actuación, para implicar más a los participantes. Tras la reflexión personal sobre el modelo aplicado, llego a la conclusión que pese a desde un comienzo quede detallado en el contrato de compromiso inicial, el desconocimiento del sentido del coaching, así como del modelo utilizado, lleva a la falta de implicación o de utilidad del mismo. • Detallar previamente las sesiones y lo que en un principio se va a trabajar en cada una de ellas, siguiendo un hilo de trabajo. Propuesta pensada para hacer más eficaz el trabajo y que éste sea una adaptación entre los implicados. No dejar todo a la improvisación, aunque sigamos manteniendo la flexibilidad y el trabajo a partir de necesidades. Permitir tanto a coachee, como coach, gestionar su tiempo y prever los posibles “y si” que puedan aparecer. • Utilizar las grabaciones de docencia en mayor medida como punto de partida de todas las sesiones de capacitación didáctica. Este recurso ha sido señalado por el formador, como aquel que más ha contribuido a la mejora de su actuación. Las grabaciones han permitido que el formador pueda ver reflejado sus errores y aciertos como punto de partida para la mejora. • Utilizar la evaluación continua para la mejora de las sesiones sobre la marcha y no solo al final de la intervención.
--	---

	A pesar de poner en marcha herramientas de evaluación continua, no se han interpretado las informaciones recogidas y puesto en marcha ninguna acción de mejora específica durante el proceso. La realización de alguna entrevista al formador durante el periodo de asesoramiento, podría contribuir a obtener información relevante y directa sobre las necesidades que están naciendo durante la ejecución. • Fomentar el registro de las reflexiones, autocríticas y anécdotas del coach, con el fin de aprovechar las sesiones para crear conocimiento pedagógico práctico. • Especializarme en la técnica del coach y los métodos utilizados para mejorar la calidad de mi participación en las mismas, en especial perfeccionar el proceso de mayéutica para el razonamiento del coachee. Mi falta de experiencia en esta técnica de trabajo ha sido un hándicap en la intervención. No obstante, debido a los buenos resultados obtenidos y el descubrimiento de una especialización que se adapta bastante a mi perfil, concibo la posibilidad de formarme en este camino y adquirir nuevas habilidades que me permitan responder con mayor calidad a la demanda.
	• Mejorar las orientaciones didácticas ofrecidas al alumnado en cada una de las acciones formativas, a través de una sesión de introducción a la plataforma al comienzo de cada workshop. En el curso online nos hemos encontrado con un perfil de alumnado, que a pesar de ser jóvenes, no tenía habilidades para las nuevas tecnologías. Esto ha provocado que como gestora, tenga que dedicar la mayor parte del tiempo a resolver dudas referentes al manejo.

Para subsanar este problema y aprovechar los grupos de los talleres presenciales, la dedicación de la primera hora a esta tarea es una solución viable.

- Aumentar el nivel de dinamización en el campus para mejorar la motivación del alumnado y conseguir que éstos no abandonen el curso. Fomento de uso de foro y otras herramientas, a través de la realización de actividades obligatorias mediante estos medios.

La tutorización y dinamización, debido a los problemas con la plataforma, se ha realizado mediante mensajería privada. Esto ha provocado que los foros queden para exposición de noticias o quejas, pero no como medio de interacción entre el alumnado. La obligatoriedad de realizar intervenciones para las actividades mediante el foro, daría respuesta a este problema.

- Ofrecer más recursos de apoyo, utilizando actividades exclusivas diseñadas para el entorno online.

A petición del alumnado y tutor externo, el curso online debería estar equipado con material de ampliación, para dar respuesta a todos los niveles y ritmos de trabajo.

- Desglosar de forma más concreta (con apoyo del calendario de la plataforma) de los hitos, eventos y actividades que se van sucediendo en la acción formativa online.

Mayor organización y planificación que facilite la gestión del tiempo del alumnado y del técnico encargado de la subida del material a la plataforma.

- Establecer un plazo de inscripción en la plataforma virtual

	para comenzar la actuación con todos los participantes y agilizar el proceso de tutorización. El plazo de inscripción y acceso a la plataforma ha estado abierto desde el principio hasta el fin, produciéndose una continua matriculación imposible de gestionar. Esto ha imposibilitado seguir el modelo de gestión de los cursos e-learning, debido a la complejidad para establecer la distinción entre nuevos y antiguos matriculados. • Dedicación específica de un profesional a la tarea de gestión de la plataforma virtual. El sobrexceso de trabajo, así como la realización de multitareas de todos los profesionales implicados en BIJ, ha provocado que el curso online no se desarrolle de la forma más eficaz, ni eficiente posible.
--	---

Como podemos comprobar la mayoría de las propuestas de mejoras van orientadas hacia la búsqueda de la eficiencia, aunque porque en lo que se refiere a eficacia podemos observar buenos resultados, de ahí la necesidad de mantener parte de la estructura y esencia en ambas intervenciones.

7. CONCLUSIONES.

Tras la evaluación del asesoramiento y acompañamiento pedagógico en el programa BIJ, puedo evidenciar la importancia de la planificación y la necesidad de que la misma, se realice mediante acuerdo y aprobación de todo el personal que va a participar en la ejecución. A pesar de ello, si concebimos al sujeto y al contexto como partes importantes en el proceso de aprendizaje y mejora, debemos saber que la adaptación de nuestro plan a las circunstancias puede garantizarnos el éxito de éste.

Los datos reflejan que el proceso de coaching no ha sido todo lo bueno que podría haber sido, tanto por las circunstancias que han acompañado al programa desde el principio, como la falta de experiencia de formador y coach. A estas razones se suma la inexistencia de un plan de acción sólido con el que todos estén dispuestos a implicarse.

El tiempo ha sido un limitador y uno de los aspectos más mencionados en los instrumentos de evaluación, generalmente valorado de forma negativa. El diseño de planes de actuación amplios y poco adaptados al tiempo disponible de los participantes, ha provocado que ninguna de las intervenciones sea completamente exitosa. Tal y como podemos observar en las propuestas de mejoras, la reorganización del tiempo y las actividades a desarrollar subsanarían este problema. Solo debemos dejar de cometer el error de pensar que la calidad de una acción educativa va ligada a la cantidad de actividades y lo ambiciosa que sea.

Como podemos comprobar, una de las causas de los resultados obtenidos coincide con una de las lagunas citadas en la reflexión inicial. El tipo de tareas propuestas durante mi experiencia universitaria, llevan a pesar a corto plazo. No concebimos la globalidad del contexto, no pensando en la persistencia, ni continuidad de aquello que diseñamos. No nos damos cuenta que el papel aguanta todo lo escrito, la realidad no.

No obstante, puedo concluir que sólo el acompañamiento en el proceso de aprendizaje, reconociendo al otro y dando valor a su función, ha provocado que los discentes se abran hacia el cambio y la mejora porque se sienten apoyados y respaldados en los momentos difíciles. Momentos donde el diálogo, intercambio y reflexión han provocado que la propia persona encuentre la respuesta.

El punto fuerte de mi intervención ha sido prestar apoyo cuando surgen las necesidades. Puede parecer de sentido común, sin embargo a veces tenemos una concepción errónea

del aprendizaje. No llegamos a construir conocimiento como causa del responder sin cuestionar, del hacer únicamente lo que nos mandan, de no dialogar, del no dejar hacer...

Castillo, S & Cabrerizo Jesús (2004) define la educación como un proceso que implica el cumplimiento de tres fases sucesivas y que se relacionan entre sí: delimitación y definición de objetivos, programación y evaluación de su consecución.

Este proceso de autoevaluación es necesario para adquirir una competencia que debe poseer todo profesional de la educación: la capacidad de autocrítica y mejora.

“La autoevaluación es un proceso de autocrítica que genera unos hábitos enriquecedores de reflexión sobre la propia realidad. Dice Popper que realizamos más progreso al reflexionar sobre nuestros errores que al descansar en nuestras virtudes” (Santos, M. A 1995, p. 24)

De acuerdo con Miguel Angel Santos Guerra, el análisis de la realidad y la práctica es el origen del progreso. Pero es más, pienso que el registro de las reflexiones de los docentes es el tesoro de la educación, porque es la combinación entre teoría, práctica y experiencia.

De esta forma he comprobado que ceñirnos únicamente al conocimiento pedagógico sin tener en cuenta aquel creado en la práctica educativa es insuficiente. Por ello es necesario que construyamos, poniendo parte de nosotros mismos.

Todos deberíamos intentar recordar y reflexionar sobre nuestro proceso enseñanza-aprendizaje para descubrir a aquellas personas y vivencias que han marcado nuestras vidas, nuestros aciertos y errores, nuestras limitaciones. Las cuestiones que nos hacen seguir formándonos y nos han ido construyendo como individuos.

CONCLUSIONS.

Following the completion of the evaluation of counseling and pedagogical support program in the BIJ, we can conclude the importance to plan and agree all members. However, if we conceive the subject and context as important parts in the process of learning and improvement, we plan to adapt the circumstances to get success. Throughout the experience and evaluation, reinforced what I thought most needed.

However, there remains to make changes and improvements to achieve the goals we seek.

The data show that the coaching process has not been as good as it could have been, therefore the circumstances that accompanied the program from the beginning, as the inexperienced trainer and coach. Besides the lack of a solid plan of action and no involvement of all members. The design of action plans, large and unsuited to the time available to the participants, has caused none of them is completely successful. Here is one of the causes of the results obtained. This matches one of the problems of university education. The types of proposals suggest short term and not long term, making it difficult to see the big picture and context.

Time has been an impediment and one of the most mentioned aspects of assessment instruments, generally rated negatively. This aspect negatively influenced the entire intervention, because it has not worked all points of improvement and use all necessary resources designed for personal and professional growth counseling and has stopped the process of tutoring by the occupation of other tasks.

In the proposed improvement, I say how to solve these problems reorganizing the time and the activities to develop. We must stop making the mistake of thinking about the quality of the educational activity is linked to the number of activities or resources used. This causes a lot to know and learn little, and then fail to engage students.

Despite this, I can conclude that the simple accompaniment in the learning process makes the trainer is willing to change and improvement. He feels supported in those difficult times. And the dialogue, exchange and reflection has caused the person themselves find answer.

The most valuable of my work I think has been providing support when doubts appear. It may seem like common sense, but upon reflection of my educational experience, I realize that we did not build knowledge if we just do what we're told, that can't be answered without question, without dialogue, because people need to learn to think and decide.

Castillo, S & Cabrerizo J (2004) defines education as a process that involves three stages compliance and relate to each other: definition and goal setting, planning and evaluation of their achievement.

This process of self-evaluation is necessary to acquire a skill you should possess all professional education self-criticism and improvement.

"Self-assessment is a process of self-criticism that generates habits enriching reflection on reality itself. Popper says that we make more progress in reflecting on our mistakes to rest in our virtues "(Santos, M. 1995, p 24.)

According to Miguel Angel Santos Guerra, analysis of reality and practice is the source of progress. But more, I think that the record of the reflections of teachers is the treasure of education, it is the combination of theory, practice and experience.

This way I found that only look at pedagogical knowledge without that account created in educational practice is insufficient. We need to build, putting part of ourselves.

Everyone should try to remember and reflect on our teaching-learning process to discover those people and experiences that have shaped our lives, our successes and failures, our limitations, the issues that keep us and forming us have built us as individuals. Finally, if I think about what has been done during these months, I become aware that I have created valuable learning from other people's experiences. For these reasons I felt that my learning can be summarized in one sentence: Learn to build, live sharing.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y WEBGRAFÍCAS.

Casamayor, G et al. (2008). *La formación on-line: una mirada integral sobre el e-learning, b-learning...* Barcelona: Grao.

Castillo, S & Cabrerizo, J (2004). Criterios de evaluación y calidad en la intervención socioeducativa. En S, Castillo & J, Cabrerizo (Ed), *Evaluación de Programas de Intervención Socioeducativa* (pp.114-120) Madrid: Pearson.

Centros de Apoyo a Emprendedores del Ministerio de Industria, Energía y Turismo(2013). *Guía de apoyo a emprendedores* [Documento pdf] Recuperado en <http://www.guiasparaemprender.com/wp-content/uploads/2013/02/Guia-de-BIOCONSTRUCCION.pdf>. (Consultado:

Red Verde (2010). *¿Qué es la bioconstrucción?*. [Publicación en web de empresa privada]. Recuperado en http://www.redverde.es/que_es_bioconstruccion.(Consultado:

Córdoba Hernandez, R. (2010). Análisis de las propuestas urbanas de la best practice española “Red de ciudades por clima”. *Educación y sostenibilidad*, 69 (71-87). Recuperado de Fuente Académica ISOC.

Cortés Rojas & Aguilar Cuenca, D (2011). *Competencias profesionales del pedagogo : ámbitos laborales y nuevos yacimientos de empleo*. Archidona: Aljibe.

Jiménez, S.E. (2010). Condiciones de aplicación de estrategias bioclimáticas. *Cuadernos de Investigación Urbanístico*, 69 (88-101). Recuperado de Fuente Académica ISOC.

Jiménez Fernández, M.A (2013) *Cuaderno de prácticas*. [Pdf] Recuperado en <http://ccedu.cv.uma.es/mod/resource/view.php?id=171571>

Organización Internacional del Trabajo (2014) *Guía para la evaluación de impacto de la formación profesional*. [Tema web]. Recuperado en <http://guia.oitcinterfor.org/como-evaluar/combinar-metodos-cuantitativos-cualitativos>

Oscar Argumosa (2013). *¿Qué es la bioconstrucción?* [blog]. Recuperado en <http://arquitectutecnica.com/2013/06/17/que-es-la-bioconstruccion/>

Palacios, J (2011). *Herramientas de coaching 4: Medición con indicadores en coaching*. [Entrada de blog]. Recuperado en <http://jorgepalacios.wordpress.com/2011/09/18/herramientas-de-coaching-4-medicion-con-indicadores-en-coaching/>

Pierre, A & Amar Patrick (2007). *Guía práctica de coaching*. Barcelona: Paidós.

Santos, M.A (1993). Planteamientos generales. En M.A, Santos (Ed), *La evaluación: un proceso de diálogo, comprensión y mejora* (pp.6-24) Archidona: Algibe.

Valderrama, B (2009). *Desarrollo de competencias de mentoring y coaching*. Madrid: Pretince Hall.

9. ANEXOS.

9.1. Anexo 1: Escala de estimación.

ESCALA DE ESTIMACIÓN: SESIONES PRESENCIALES DE COACHING.

EDAD: + 18 años

TEMPORALIZACIÓN: Tras la finalización de todas las sesiones de coaching. Proceso continuo desde el comienzo hasta el final de la intervención.

TEMA: Ejecución de las sesiones de Coaching para formadores.

JUICIO VALORATIVO: Nunca, casi nunca, pocas veces, frecuentemente, casi siempre, siempre. Donde 1 significa NUNCA y 5 significa SIEMPRE.

INSTRUCCIONES: Con esta escala se pretende conocer el nivel de cumplimiento de las acciones cumplimiento de las acciones y de satisfacción de los asistentes a las sesiones de coaching, para analizar el progreso de las mismas y realizar propuestas de mejoras.

(Marcar con una x la opción elegida)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

A.- El coache

1.Adapta el lenguaje y ritmo al coachee.....
2.Mantiene la neutralidad ante los conflictos planteados por el coachee.....
3.Utiliza la comunicación no verbal a beneficio de la sesión.....
4.Genera un clima de confianza.....
5.Realiza preguntas de calidad.....
6.Gestiona los silencios.....
7.Gestiona las emociones propias y del coachee.....

B.- La sesión.

8.Las sesiones se abren con la presentación del objetivo de la misma.
9.Las sesiones dan respuesta a las necesidades del coachee.
10. La temporalización de las sesiones favorecen la consecución de los objetivos.
11. La dinámica planteada contribuye al crecimiento personal y profesional del coachee.

C. Recursos utilizados.

12. En todas las sesiones se amplían los recursos que posee el coachee.....
13. Los recursos aportados son diversificados y flexibles.....
14. Los recursos aportados son de calidad.
15. Los recursos proporcionados son útiles en la vida cotidiana y/o el ámbito profesional.

ANOTACIONES:

(Espacio para realizar aclaraciones o comentarios si se consideran oportunos.)

9.2. Anexo 2: Lista de cotejo

LISTA DE COTEJO SOBRE EL ASESORAMIENTO DEL FORMADOR Y EL MODELO PUESTO EN PRÁCTICA.

Instrucciones: Con este instrumento se va a evaluar el nivel de cumplimiento del modelo de coaching que se ha seguido en la intervención. Teniendo que identificar aquellas acciones operativas realizadas y no realizadas.

Rodea con un círculo la respuesta elegida. En el caso de considerar no realizada la tarea, al final del documento se podrán realizar las aclaraciones oportunas.

• ¿Se ha realizado una entrevista inicial de diagnóstico con el formador?	Sí	No
• ¿Se ha realizado y firmado un contrato de compromiso entre el formador y el Coach?	Sí	No
• ¿Se ha establecido un plan de trabajo?	Sí	No
• ¿Ha habido una fase de sintonización entre el formador y Coach?	Sí	No
• ¿Se ha llevado a cabo el plan de trabajo diseñado al comienzo del programa?	Sí	No
• ¿Se ha producido una escucha activa por parte del Coach?	Sí	No
• ¿Ha utilizado el Coach la mayéutica en el diálogo con el formador?	Sí	No
• ¿Se han visionado las grabaciones de los talleres del formador junto con el Coach?	Sí	No

• ¿El Coach ha aportado orientación y recursos al formador?	Sí	No
• ¿Se ha cumplido el calendario de reuniones fijado a principio del Coaching?	Sí	No

ACLARACIONES DE RESPUESTA:

9.3: Anexo 3: Entrevistas semiestructuradas.

Entrevista evaluación Coaching

1. Valora la calidad del asesoramiento del coach.
2. Valora la calidad del método, el ritmo y la claridad del asesoramiento.
3. Valora la calidad de los recursos utilizados: herramientas, espacios, etc.
4. Valora el grado de lo aprendido durante el proceso de coaching.
5. Valora el contenido de las sesiones preparadas por el coach.
6. Valora las actividades propuestas por el coach durante las sesiones.
7. ¿Has puesto en práctica lo trabajado en las sesiones durante tus ponencias?
8. ¿Qué propuestas dadas en las sesiones de coaching no has utilizado?
9. Valora el éxito o fracaso del coaching en tu crecimiento como formador
10. Valora el éxito o fracaso del coaching en tu crecimiento personal.

Entrevista evaluación gestión plataforma online.

1. Valora la calidad de respuesta en la plataforma online.
2. Valora el tiempo de respuesta de la plataforma online.
3. Valora la calidad de la dinamización de la plataforma online.
4. Valora la calidad de la atención ofrecida a los usuarios de la plataforma.
5. Valora la claridad y la calidad de las explicaciones de manejo de la plataforma.
6. Valora las herramientas y vías de comunicación entre los docentes y usuarios de la plataforma.
7. Valora el diseño de la plataforma.
8. Valora la complejidad de uso de la plataforma.

9. Valora el éxito o fracaso de la plataforma como medio para resolver dudas.
10. Valora el éxito o fracaso de la plataforma como fuente de documentación útil.

9.4. Anexo 4: Cuestionario semiestructurado

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN - PLATAFORMA VIRTUAL BIJ

Este formulario tiene como objetivo conocer el nivel de satisfacción de los participantes del curso, la utilidad, las necesidades y exigencias que se han presentado a lo largo del proceso de interacción y tutorización virtual a través de la plataforma.

Forma parte del Trabajo de Fin de Grado de M^a Ángeles Pérez García, con quien os habéis comunicado a través de la plataforma virtual.

¡Agradezco vuestra colaboración!

¿Qué nivel de satisfacción tiene usted sobre la plataforma del curso BIJ?

Marca 1 de las 4 opciones presentadas.

Marca solo un óvalo.

- ☐ a. Completamente insatisfecho
- ☐ b. Bastante insatisfecho
- ☐ c. Bastante satisfecho
- ☐ d. Completamente satisfecho

¿Ha recibido capacitación para el manejo de la plataforma?

Marca sí o no.

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No

¿Cuál ha sido la mayor dificultad encontrada en el uso de la plataforma del curso?

Elige 1 de las 5 opciones presentadas.

Marca solo un óvalo.

- ☐ Complicada para utilizar
- ☐ Fallos técnicas
- ☐ Problemas de comunicación con el docente
- ☐ Baja o Nula Conectividad
- ☐ Falta de capacitación

¿Ha participado en foros por la plataforma?

Marca solo un óvalo.

- SI
- NO

Describe cómo ha sido la gestión de los foros de la plataforma virtual
Elige tres adjetivos.

¿Alguna vez ha encontrado actividades de último momento que se dejen en la plataforma por parte de los profesores sin avisar?

Marca solo un óvalo.

- SI
- NO

¿Qué actividad promueve con mayor interés los docentes a través de la plataforma Moodle?

Marca solo un óvalo.

- Foro
- Subir archivo de tareas
- wiki
- Tareas en línea

Indique el nivel de comprensión de las herramientas que ofrece la plataforma
Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Nada

Mucho

¿Te has sentido acompañado en el curso online?
Indica sí o no. Justifica tu respuesta brevemente

Realiza alguna propuesta de mejora que te gustaría en los próximos cursos online.

¿Has recibido siempre respuestas a tus dudas o curiosidades?
Selecciona todos los que correspondan.

- SÍ
- NO

Califica de 1 a 5 tu grado de satisfacción con la gestión de las herramientas de comunicación que ha hecho M^a Ángeles.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

9.5. Anexos: Gráficas de Resultados.

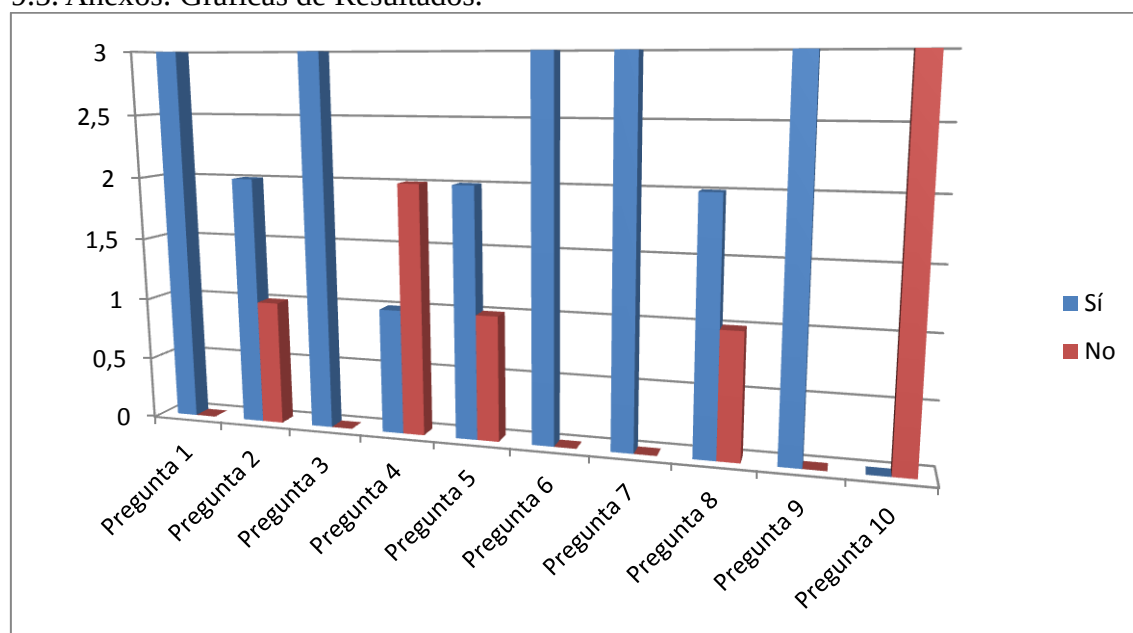


Figura 1: Gráfica comparativa lista de cotejo.

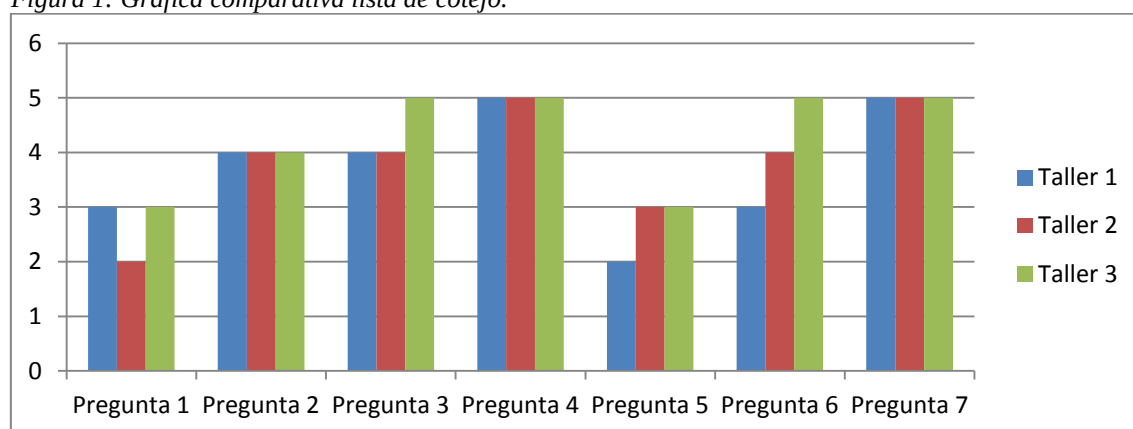


Figura 2: Gráfica comparativa escala de estimación observadora externa 1

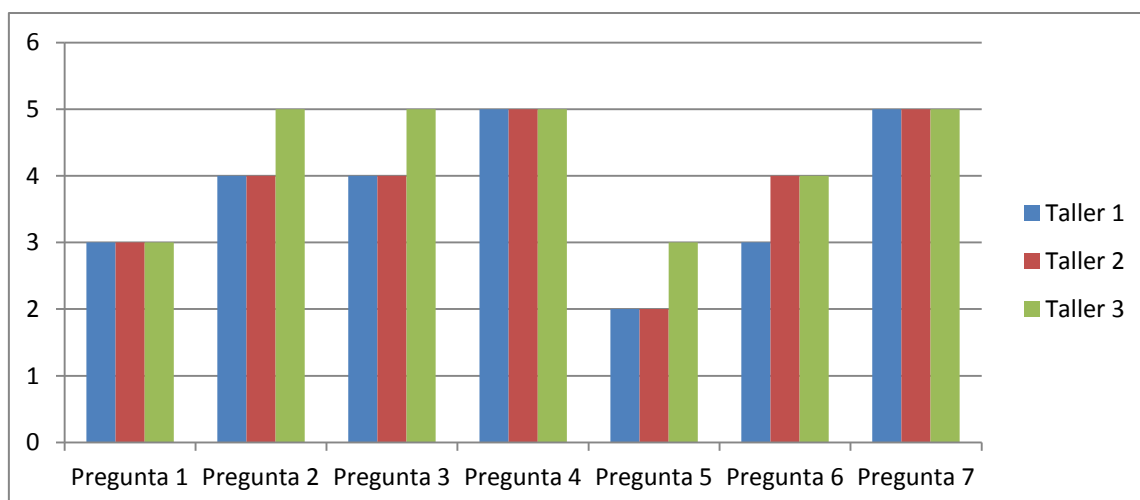


Figura 3: Gráfica comparativa escala de estimación observadora externa 2.

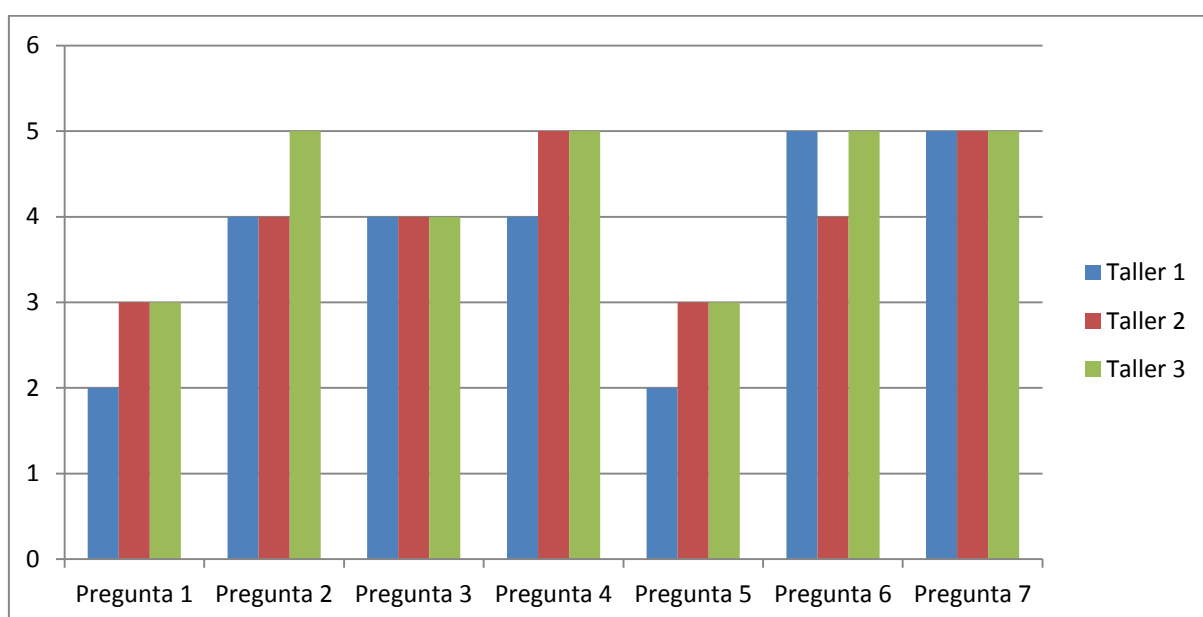
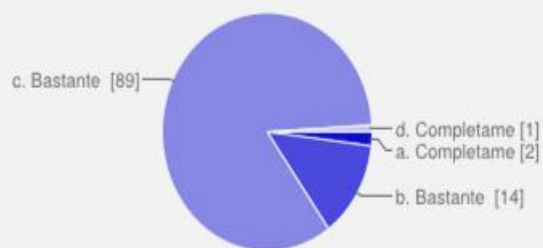


Figura 4: Gráfica comparativa escala de estimación observadora formador.

¿Qué nivel de satisfacción tiene usted sobre la plataforma del curso BIJ?

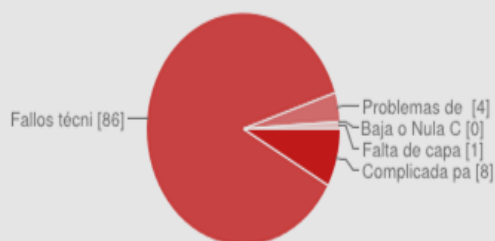


a. Completamente insatisfecho	2	2%
b. Bastante insatisfecho	14	13%
c. Bastante satisfecho	89	84%
d. Completamente satisfecho	1	1%

Figura 5: Gráfica de satisfacción de la plataforma del curso BIJ.

Figura 6: Gráfica capacitación manejo de la plataforma del curso BIJ.

¿Cual ha sido la mayor dificultad encontrada en el uso de la plataforma del curso?



Complicada para utilizar	8	8%
Fallos técnicos	86	87%
Problemas de comunicación con el docente	4	4%
Baja o Nula Conectividad	0	0%
Falta de capacitación	1	1%

Figura 7: Gráfica sobre la dificultad de uso de la plataforma del curso BIJ.

¿Ha participado en foros por la plataforma?



SI	75	71%
NO	31	29%

Figura 8: Gráfica participación en los foros de la plataforma del curso BIJ.

¿Has recibido siempre respuestas a tus dudas o curiosidades?

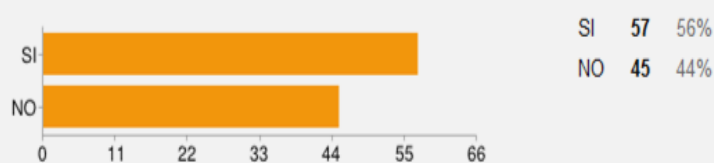


Figura 9: Gráfica resolución de dudas usuarios por parte de la organización del curso BIJ.

Califica de 1 a 5 tu grado de satisfacción con la gestión de las herramientas de comunicación que ha hecho M^a Ángeles.

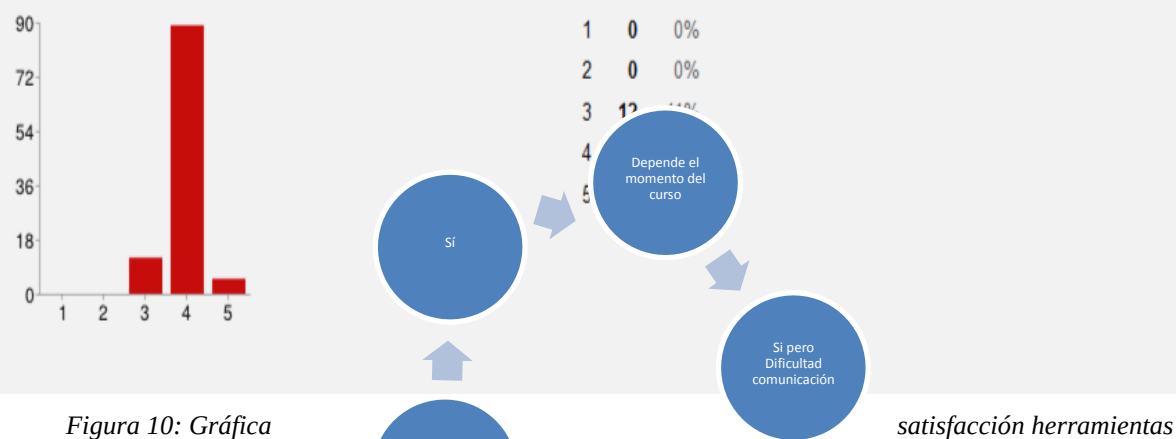
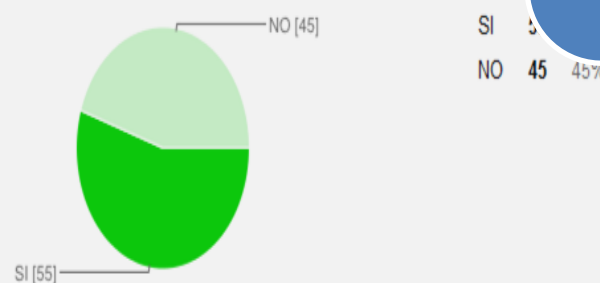
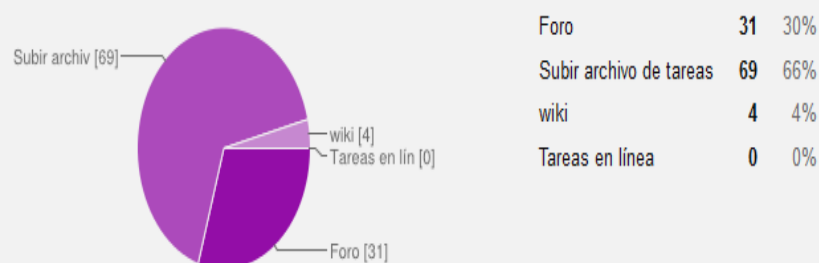


Figura 10: Gráfica de comunicación.

¿Alguna vez ha encontrado actividades de aprendizaje que no le han resultado útiles por parte de los profesores sin avisar?



Que actividad promueve con mayor interés los docentes a través de la plataforma Moodle?



¿Te has sentido acompañado en el curso online?

Figura 13: Gráfica resumen de las impresiones del alumnado en relación al acompañamiento durante el curso online.

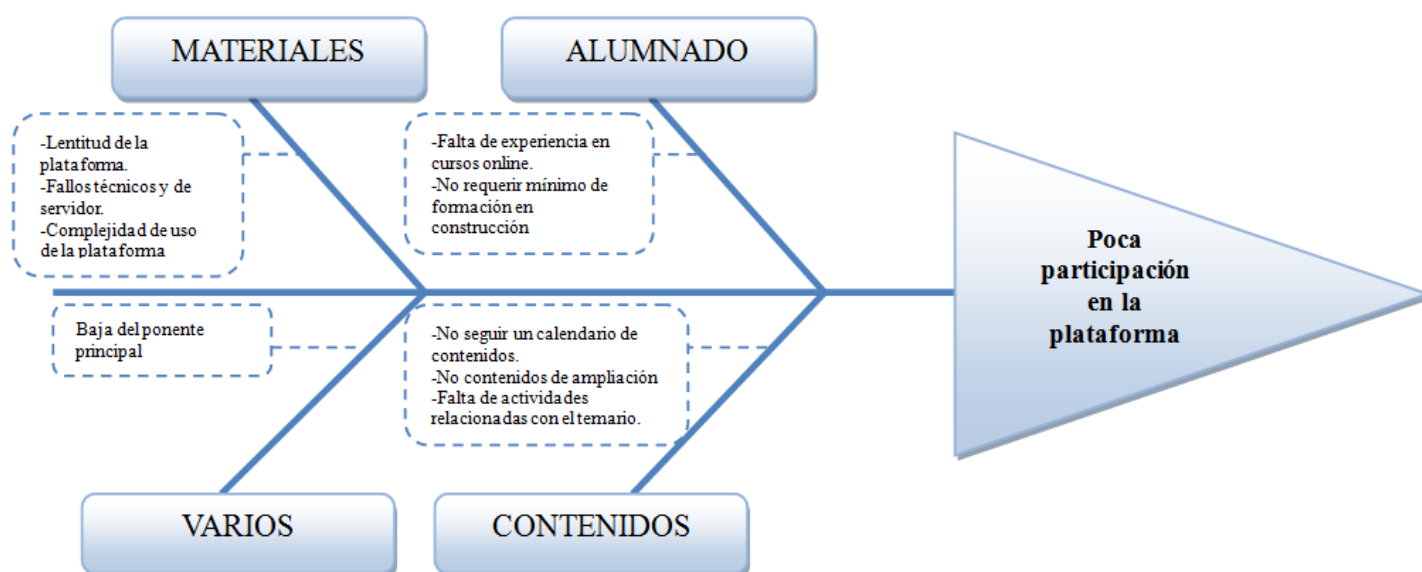


Figura 14: Diagrama de Ishikawa sobre la escasa participación en la plataforma virtual.