



El desarrollo de la formación integral del estudiantado en la Universidad de Deusto a través de la innovación docente

Deustuko Unibertsitateko ikasleen prestakuntza integrala garatzea irakaskuntzaren berrikuntzaren bidez



Este libro recoge buenas prácticas académicas y de gestión implementadas por el profesorado de la
Universidad de Deusto.

© Unidad de Innovación Docente. Universidad de Deusto, 2022
Edita: Grupo de Comunicación Loyola, Bilbao
ISBN: 978-84-271-4509-2

BUENAS PRÁCTICAS DE INNOVACIÓN Y CALIDAD

X Jornada Universitaria de Innovación y Calidad:

“El desarrollo de la formación integral del alumnado a través de la innovación docente”

Appreciative Insight Tool (Deusto-A.I.T.): nueva herramienta para el aprendizaje constructivo de los/as estudiantes desde el enfoque de la mirada apreciativa

Segu, M., Aurrekoetxea-Casaus, M., Díez, F. y Quevedo, E.



DATOS GENERALES

Nombre de la/s titulación/es implicada/s: Grado en Educación Primaria, grado en Psicología, grado en Trabajo Social, doble grado de Educación Social+Trabajo Social.

Asignatura/s implicada/s: Gestión de Recursos Humanos en 4ª de grado de Psicología (2º semestre), Modelos de intervención en Trabajo Social 2 en curso 2º en los grados de Trabajo Social y doble grado en Educación Social y Trabajo Social (2º semestre).

Destinatarios: 30 alumnos/as de Psicología y 25 alumnos de Trabajo Social y Educación Social + Trabajo Social.



DESCRIPCIÓN, OBJETIVOS Y DESARROLLO METODOLÓGICO DE LA PRÁCTICA INNOVADORA

Descripción:

Objetivos de la práctica:

- OBJ.1. Detectar los elementos esenciales para la aplicación de una dinámica evaluativa desde la mirada apreciativa en las tareas realizadas por el alumnado.
- OBJ.2. Observar el impacto y la gestión emocional que el alumnado hace de una nueva forma de evaluar y ser evaluado.

Metodología (fases, actividades y cronograma):

El proyecto se lleva a cabo con alumnado de 3 titulaciones, para hacer un proyecto piloto y aumentar la confianza, la mirada apreciativa y el aprendizaje.

Fases y actividades:

PASO 1. SESIÓN EXPLICATIVA SOBRE EL CONCEPTO DE MIRADA APRECIATIVA: ANTES DE REALIZAR LA PRÁCTICA GRUPAL/PAREJA SOBRE LA QUE SE VA DESARROLLAR LA EXPERIENCIA DE LA MIRADA APRECIATIVA.

Las profesoras explican desde el punto de vista conceptual el “feedback desde la mirada apreciativa”. Para ello se prepara una sesión en el Aula de 2 horas de duración donde se tratan aspectos del aprendizaje dialógico. En un primer momento se trabaja en plenario, para posteriormente dividir al alumnado en grupos de cuatro personas para debatir y contrastar la temática abordada. Al finalizar la sesión, el alumnado es capaz de identificar los aspectos a tener en cuenta para realizar una mirada apreciativa.

PASO 2. ESTUDIANTES DESARROLLAN LA PRÁCTICA/TAREA GRUPAL VINCULADA A LA ASIGNATURA CONCRETA.

Los estudiantes en cada una de sus asignaturas, desarrollan la práctica/tarea concreta vinculada a la asignatura.

Se trata de un trabajo por parejas que tiene un valor de 20% en el cómputo total de la asignatura. El trabajo se ha de realizar en 10 horas de trabajo del alumnado y consiste en la entrega de un informe donde han de dar solución de un caso práctico. A partir de los diferentes modelos de intervención que se han trabajado en clase, han de justificar los motivos de elección del modelo de intervención elegido; las fases de intervención que se pautan para dar solución al caso, así como las técnicas profesionales desarrolladas. A lo largo de las horas de trabajo en parejas, el alumnado ha de ir identificando las fortalezas (personales y académicas) que presenta su compañero/a e ir tomando nota de ellas.

PASO 3. AL FINALIZAR LA PRÁCTICA/TAREA GRUPAL VINCULADA A LA ASIGNATURA. APLICAN LA MIRADA APRECIATIVA= INSTRUMENTO DE VALORACIÓN (I.V.M.A.).

Una vez entregado el informe, se utiliza una hora de clase donde las parejas de trabajo dialogan sobre las fortalezas apreciadas del otro tanto a nivel personal, como académico a lo largo de las horas de trabajo conjunto. Primero lo verbaliza una/o de las/os dos componentes de la pareja y la otra persona la escucha y al finalizar se realiza el diálogo a la inversa.

PASO 4. REALIZAN VALORACIÓN DEL INFORME REALIZADO POR SUS COMPAÑEROS.

Una vez recibido el feedback apreciativo, cada estudiante rellena un formulario con preguntas relativas a:

- Elementos positivos detectados por la pareja sobre ti.
- Aportación para el aprendizaje.
- Descubrimiento de aspectos positivos en tu persona = cambios en la autopercepción personal.
- Cambio en la confianza.
- Cambios en la cohesión del grupo.
- Emociones sentidas.

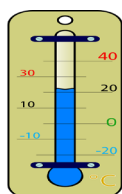
Cronograma:

La buena práctica se lleva a cabo en el segundo semestre del curso académico 21/22, y continuará en el curso académico 22/23, ya que forma parte de un proyecto más amplio.



RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

- 4 profesores/as de asignaturas y grados diferentes.
- 55 alumnos/as.
- Formación de una profesora sobre liderazgo y feedback apreciativo.
- Creación de un cuestionario sobre feedback apreciativo.



REFLEXIÓN Y VALORACIÓN

Evaluación de la Buena Práctica y lecciones aprendidas

Evaluación de la buena práctica:

Los logros alcanzados en esta práctica se refieren a:

- Introducción en el Aula de una nueva herramienta de valoración entre iguales.
- Aportación para el desarrollo de personas asentadas en la construcción de “entorno seguro” ODS.
- Instrumentos fácilmente transferibles y adaptables a las dinámicas del Aula.
- Una práctica que es transferible a todas las facultades.

Tras un análisis de los resultados, hacen referencia a los siguientes aspectos:

Resultados de la Práctica:

1. Valoración con la aplicación de la Dinámica Deusto-A.I.T.: el total de los 55 estudiantes valoran positivamente el instrumento. Los principales elementos que destacan hacen referencia tanto la confianza, conocer fortalezas, la autoestima, la aplicación concreta y el aprendizaje para mejorar.
2. Descubrimiento personal: los estudiantes perciben el descubrimiento de facetas personales gracias a la mirada de sus compañeros.
3. La confianza se convierte en un elemento potenciador del trabajo en equipo.
4. Aspecto innovador de la dinámica: culturalmente estudiantes y docente están acostumbrados a la dinámica negativista de la evaluación. Se incide en el error y el fallo. Este instrumento supone un cambio cultural porque apuesta por la búsqueda de los aspectos positivos.

Consideraciones para el/la docente:

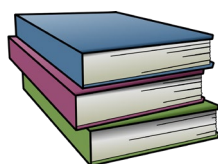
- No es la evaluación del profesorado, es valoración inter pares sin efecto en la calificación final (necesario explorar la adecuación de esta herramienta al cómputo global de la asignatura). Riesgo de introducir sesgo.

- En qué momento de la asignatura debe ponerse en marcha.

Lecciones aprendidas:

Las principales lecciones aprendidas y conclusiones que podemos extraer tienen que ver con aspectos relacionados con el aprendizaje, el clima de aula y la gestión emocional.

- El alumnado aprende en base al reconocimiento de los/as compañeros/as. Se abren espacios de crecimiento recibiendo feedback apreciativo.
- Mejora del autoconcepto del alumnado a partir del diálogo apreciativo cara a cara
- Descubrimiento por parte del alumnado de talentos, competencias y recursos que no había identificado como propios.
- Autoconciencia ante procesos, sentimientos y emociones (Ciófaló, 2013)
- Se construye un clima de confianza en el grupo de trabajo, se gana en implicación y compromiso, que es la base para que entre el alumnado se construya un equipo de aprendizaje.
- Los sistemas de regulación emocional de Gilbert (2019) ponen de manifiesto que cuando se activa el sistema de alarma, vivimos en el miedo y en la rabia y frustración, y no podemos avanzar hacia prácticas colectivas de colaboración e inclusión. La mirada apreciativa ayuda a activar el sistema de calma, creando espacios seguros en los que el alumnado se siente confiado y permite trabajar para la inclusión, la equidad y la igualdad de oportunidades.



REFERENCIAS

Marco conceptual y Referencia bibliográficas que apoyan esta buena práctica

Marco conceptual:

En el proceso de construcción de universidades más inclusivas, se observa necesario reflexionar en torno a los diferentes elementos conformantes de la experiencia formativa como pudieran ser la cultura institucional, las políticas o las prácticas y analizar si todas estas son facilitadoras de la experiencia formativa de todo el alumnado. Siguiendo las directrices que marcan los objetivos de desarrollo sostenible (en adelante ODS), y más concretamente el objetivo 4 que indica la necesidad de “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”, la universidad se presenta como un entorno privilegiado para responder a las demandas sociales a través de la calidad, de la igualdad de oportunidades, de la lucha contra la exclusión y la discriminación en las aulas (Rodríguez y Escandell, 2008).

De esta manera y para poder dar respuesta al paradigma inclusivo en una sociedad diversa, desde la universidad, se va a requerir de medidas que puedan dar respuesta a todo el estudiantado para garantizarles el acceso, la participación y la permanencia, eliminando las posibles barreras, físicas y psicológicas y brindándoles los apoyos necesarios para ello.

Los sistemas de evaluación tradicionales en la Universidad, fueron evolucionando cuando se empezó a evaluar por competencias, como alternativa al modelo de evaluación del desempeño por objetivos, recogiendo evidencias del alumnado según unos resultados de aprendizaje esperados y a partir de las evaluaciones continuas. Para poder hacer frente a los desafíos propuestos por la agenda de los ODS, se va a

requerir, además, unas nuevas formas de hacer, que tendrán incidencia también en la forma de evaluar al alumnado, posibilitando otras formas que garanticen la adquisición de las habilidades y capacidades profesionales y personales requeridas por el alumnado, en contextos de aprendizaje. En este sentido, el feedback se presenta como una herramienta de aprendizaje dialógico, que permite promover interacciones que pueden propiciar cambios en las vidas de las personas (Aubert et.al., 2008) y permite complementar la evaluación por competencias humanizando el proceso de aprendizaje desde una mirada apreciativa en un entorno seguro y de confianza.

El feedback se presenta como una herramienta clave para la autorregulación del aprendizaje dialógico e incide de manera poderosa en el desempeño profesional. Para que el feedback sea eficaz debe ser adecuadamente interpretado, reconstruido e interiorizado (Rivero et al., 2021). Es el/la docente, en su labor profesional con el alumnado, quien está ejerciendo la práctica del feedback continuamente. La manera en la que se dirige a las personas en el aula, cómo evalúa cada proyecto, las tutorías, las relaciones que establece con el alumnado son espacios de gran riqueza conversacional y que posibilitan un aprendizaje continuo (Brookhart, 2017).

El feedback posibilita la mirada de otras personas para que puedan mostrar aspectos de uno mismo que a menudo no se es capaz de observar. En este sentido, crear dinámicas de retroalimentación centradas en el aprendizaje es una labor fundamental para abrirnos a la curiosidad y el aprendizaje continuo. La retroalimentación entre iguales, en ese diálogo igualitario según Freire (1970), es considerado fundamental para crear un clima de confianza desde donde poder construir un aprendizaje que supere las desigualdades.

Aunque recibir feedback es un regalo, sin embargo, a menudo no se vive de esa manera. Algunas personas evitan el feedback porque puede parecer enjuiciador y lo evitan realizando un aprendizaje individual, sin contar con la mirada del otro. En la universidad ocurre que el feedback puede convertirse en juicios muy críticos sobre la labor del alumnado, y esto a su vez genera que se siente criticado y juzgado, la emoción del miedo aparece y la confianza se queda a un lado. Las personas se pueden poner a la defensiva, se sienten inseguras y no están dispuestas a escuchar, ni a aprender (Sáenz-López, 2021).

Existe un tipo de feedback que evita que la persona se sienta criticada, se ponga a la defensiva, y se cierre al aprendizaje. Es el feedback apreciativo. Tiene por objetivo el crecimiento personal y profesional de las personas, empoderando al que recibe el feedback, reconociendo, prestando atención a lo que hay, no a lo que falta. Se trata de promover el crecimiento, la inspiración y el compromiso alegre en lugar de sentirse culpable, a la defensiva o quejarse (Subirana, 2021).

La conversación entre docente y alumnado, y entre el alumnado (entre pares o equipos), supone crear un espacio de aprendizaje, co-creación y colaboración que lleve al que recibe el feedback a florecer. Presta atención a lo existente, desde una mirada apreciativa, desde lo que existe se construye, sin negar la posibilidad de seguir creciendo (Subirana, 2018).

Se trata de una nueva mirada hacia lo apreciativo que promueve emociones como la confianza, la curiosidad, la motivación y la gratitud, entre otras, emociones que se acercan al ingrediente emocional que necesita el aprendizaje (Quevedo & Díez, 2021).

Referencias bibliográficas:

- Aubert, A., Flecha, A., García, C., Flecha, R., & Racionero, S. (2008). *Aprendizaje dialógico en la Sociedad de la Información*. Hipatia.
- Brookhart, S. (2017). *How to give effective feedback to your students (2nd ed.)*. ASCD. <https://shop.ascd.org/PersonifyEbusiness/Store/Product-Details/ProductId/187816227>.
- Freire, P. (1970). *Pedagogía del Oprimido*. Herder y Herder <http://www.servicioskoinonia.org/biblioteca/general/FreirePedagogiadelOprimido.pdf>
- Quevedo, E., & Díez, F. (2021). Emoción: el ingrediente secreto del aprendizaje. En A. García-Olalla, M. J. Bezanilla, A. Arruti, & M. Aláez (Eds.), *Respuestas innovadoras al nuevo perfil del estudiante universitario* (pp. 65–74). Editorial Síntesis. ISBN: 978-84-1357-078-5
- Rivero, V.M.H., Bonilla, P.J.S., & Alonso, J.J.S. (2021). Feedback y autorregulación del aprendizaje en educación superior. *Revista de Investigación Educativa*, 39(1), 227-248. <https://doi.org/10.6018/rie.423341>
- Rodríguez, A., & Escandell, M. O. (2008). Un EEES para todos: los retos presentes de la universidad europea. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 237-244.
- Sáenz-López Buñuel, P. (2021). *Cómo mejorar el clima emocional en las aulas universitarias*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva.
- Subirana, M. (2021). Relational Awareness: A Stepping-Stone Toward Flourishing Organizations. In *Relational Mindfulness* (pp. 225-251). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-57733-9_13
- Subirana, M. (2018). The Power of Peaceful Presence. *AI Practitioner*, 20(1). <https://doi.org/10.12781/978-1-907549-34-2-4>