

Los tres momentos claves para pensar mi curso de manera inversa (Jerez, 2021)

El diseño inverso se desarrolla por medio de tres estadios o momentos claves: **la identificación de resultados, el establecer las evidencias de estos logros y elaborar el plan de aprendizaje para alcanzar los resultados definidos.** En la siguiente tabla, podemos revisar a descripción sintética de los momentos, junto a las preguntas orientadoras que pueden ayudar a pensar lógicamente el curso. Además, se explicita el cómo se podría expresar operativamente cada momento. Lo anterior es clave, pues dependerá de cada institución del formato que pueda haber establecido, así como el sello personal que el docente puede desear entregar en su curso, combinando con más de una expresión planteada.

Momento	Descripción	Pregunta orientadora del momento	Cómo se podría expresar
1. Identificación de los resultados deseados	Corresponde a la instancia donde se explicitan las metas de aprendizajes que se desean lograr a nivel del curso o de una clase. Son el punto de partida y llegada en términos del proceso, y deben ser alcanzados, por la gran mayoría de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué aprendizajes deben demostrar los estudiantes al finalizar el curso? • ¿Qué preguntas deben ser capaces de responder? • ¿Qué ideas son capaces comprender profundamente? • ¿Qué competencias ayuda a desarrollar el curso? 	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados de Aprendizajes • Objetivos de Aprendizajes • Preguntas • Grandes ideas • Competencias
2. Determinar evidencias aceptables	Luego de establecer los resultados, se determinan las evidencias de aprendizaje que den cuenta del logro. Éstas deben ser suficientes en términos de cobertura (abarca todos los aprendizajes)	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué tipo de evidencias de aprendizaje respaldan el logro de los resultados preestablecidos? • El conjunto de evidencias ¿son capaces de cubrir los resultados establecidos? • Las evidencias seleccionadas ¿pueden ser 	<ul style="list-style-type: none"> • Evidencias de proceso • Evidencias de resultados • Evidencias de Actitud • Evidencias y Conocimientos • Evidencias de desempeño • Evidencias por productos

	establecidos) y profundidad (nivel establecido para la formación).	consideradas como aceptables para dar cuenta de los resultados predefinidos?	
3. Planificar experiencias de aprendizaje y de instrucción	Contando con los resultados deseados y sus evidencias, se establece la ruta estratégica de enseñanza y aprendizaje. Para ello, se organizan los contenidos, y sobre todo, se definen las experiencias de aprendizaje significativas.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué tipo de experiencias de enseñanza y aprendizaje son coherentes para alcanzar los resultados y evidencias preestablecidas? • ¿Cuál es la mejor organización del proceso para alcanzar éstas metas? • ¿Qué experiencias tienen mayor impacto para alcanzar los resultados y evidencias preestablecidas en la gran mayoría de los estudiantes? 	<ul style="list-style-type: none"> • Syllabus del curso • Planificación de clase • Cronograma de actividades • Agenda de aprendizaje

Cómo determinar evidencias de aprendizaje (Jerez,2021)

a. Introducción

Los procesos de enseñanza y aprendizaje formales requieren dar cuenta de cómo y en qué nivel se logran ciertas metas formativas. Sin embargo, el paso previo, es definir cuáles serán las evidencias o respaldos que nos permitan establecer el logro de la manera más consistente posible. De esa manera la selección de las evidencias se vuelve un hito fundamental. Sin embargo, cabe preguntarse ¿cuáles son los criterios de selección de las evidencias? ¿Qué tipo de evidencias puedo intencionar? ¿Qué ejemplos de evidencias puedo visualizar como ejemplo? En el siguiente apartado, revisaremos los criterios de selección, tipos y ejemplos de evidencias. Cabe destacar, que la valoración de estas evidencias, corresponde a la construcción de instrumentos, que será revisado en los siguientes módulos.

b. Qué son las evidencias de aprendizaje y cómo seleccionarlas

De Miguel (2000) plante que la evaluación es un “Proceso sistemático de búsqueda de evidencias para formular juicios de valor que orienten la toma de decisiones”. Por tanto, las evidencias se constituyen elementos claves dentro del proceso. En este sentido, el concepto hace referencia a una certeza clara o prueba determinante dentro de un proceso de enseñanza y aprendizaje que determina su logro. Las evidencias deben ser elaboradas por los estudiantes, de manera individual o colaborativa, a partir de pautas o especificaciones orientadoras previamente establecidas por el docente y en coherencia con todo el proceso.

En este sentido, no vamos en esta sección a valorar y calificar estas evidencias, sino más bien el establecer la tipología, pertinencia y suficiencia en relación con los resultados establecidos. Para el proceso de valoración y calificación de estas evidencias, se utilizan los instrumentos de evaluación, tales como pautas, rúbricas, listas de cotejos, entre otros. Lo anterior, será revisado en otro módulo.

La selección de las evidencias es un proceso relevante y debe tomar en cuenta al menos cinco criterios de calidad. Estos criterios son los de: coherencia, autenticidad, suficiencia, retadoras y de articulación. Revisemos cada una de ellas:

- **Coherencia:** las evidencias deben estar en correspondencia, en primer lugar, con las metas o resultados que hemos preestablecido, tanto a nivel operativo (conceptual, de actitudes, procedimientos, integrales, etc), como del proceso de enseñanza y aprendizaje. Es decir, si la evidencia requiere ciertas características específicas, como puede ser la resolución de casos, las clases no deberían ser mayoritariamente expositivas, sino íntimamente vinculado a la forma que se aprendió.
- **Autenticidad:** el conjunto de las evidencias debe estar relacionadas directamente con el quehacer de la disciplina o de la profesión. Es lo que la literatura le denomina “Evaluación Auténtica”, ya que está contextualizada y relacionada a los ámbitos de desempeño que se está formando. Una evidencia poco “auténtica”, no favorece a generar aprendizajes significativos o relevantes para los estudiantes.

- **Suficiencia:** la evidencia o el conjunto de ellas, deben ser capaces de cubrir las metas o resultados que han sido establecidas, en todas sus dimensiones, componentes o elementos. Podríamos decir, que es una suerte de respaldo de lo que realmente se necesita para acreditar las metas de aprendizaje. Lo común, es que el “conjunto de metas” deben estar respaldadas por el “conjunto de evidencias”.
- **Retadoras:** la elaboración por sí misma de la evidencia, debe ser capaz de ser un desafío motivante para el estudiante, capaz de movilizar un conjunto de aprendizajes que generen sentido para los estudiantes, la formación y el vínculo con el medio y sus necesidades.
- **De articulación:** una evidencia, en sí misma, debe tener sentido para un determinado contexto profesional o disciplinar. Sin embargo, cuando el conjunto de evidencias se conectan entre sí, y que cuentan un relato, es capaz de mejorar las condiciones y el sentido en dónde se genera al proceso educativo. Lo anterior se contrapone, a un conjunto de evidencias sin conexión, aisladas y sin sentidos de unidad frente a ciertas metas.

C. Tipos de evidencia

Podemos clasificar de dos formas las evidencias. La primera vinculadas a la temporalidad y la segunda, relacionadas con la dimensión o contenido a evaluar. Las de temporalidad tenemos las de proceso y resultado. Las de proceso, son aquellas que se recopilan durante el camino o trayectorias que se realizan durante un curso o al interior de una determinada sesión de clase. Podemos ejemplificar como evidencias de proceso: avances de ensayos, algunas partes de un proyecto, pre entregas de trabajo, borradores, etc. Las evidencias de proceso ayudan a favorecer la generación de feedback para el aprendizaje, en vista a alcanzar los logros de aprendizajes preestablecidos, corrigiendo o estableciendo nuevos espacios de mejora. En cambio, las evidencias de resultados, se generan al final del proceso y tienden a ser articuladoras y dando sentido al proceso. Las evidencias de proceso se articulan directamente con las de producto, siendo muy buenas aliadas para desarrollar aprendizajes significativos. Aquí tenemos, por ejemplo: informes finales de proyectos, versiones finales corregidas de ensayos, prototipos de servicios corregidos, entre otros.

Por otro lado, tenemos las evidencias relacionadas con las diferentes dimensiones o contenidos a evaluar, como por ejemplo de: actitud, conocimientos, procedimientos y desempeños. La siguiente tabla explica cada uno de los tipos de evidencias y propone algunos ejemplos para orientar la práctica. No obstante, los ejemplos podrían intercambiarse y ser utilizados en otra tipología o ser útiles en más de uno. Lo importante, es tener claro la intención o énfasis de la evidencia desde la naturaleza de las metas de aprendizajes preestablecidas.

Tipo de Evidencias	Descripción	Ejemplos de evidencias
Actitud	Corresponde a las posturas personales, tales como los valores, las normas y las actitudes. Lo anterior puede manifestarse por medio de las opiniones, las disposiciones físicas y/o no verbales, respeto de las normas, entre otros elementos.	Resultados de pautas de observación vinculadas con: <ul style="list-style-type: none"> • Disposición al trabajo en equipo. • Orden y limpieza. • Rigurosidad • Trato amable • Aplicación de normas • Trabajo bien hecho.
Conocimientos	Se relaciona uso teórico o conceptual del conocimiento. Sin embargo, también considera los principios, hechos o hipótesis.	Informes que contengan: <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de teorías • Descripción hipotética teóricas. • Resolución de cuestionarios.
Procedimientos	Son aquellas evidencias que demuestran el “saber hacer” desde normas, técnicas, métodos, etc. En este sentido, los procedimientos pueden ser de tipo cognitivo, psicomotor o de ambos conjuntamente.	Informes que contengan: <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de métodos. • Aplicación de normativa técnica o clínica. • Manejo de procedimientos • Resolución de ejercicios
Desempeños	En cierta medida, integra los otros tipos de evidencias explicitadas anteriormente. Es decir, corresponde a la demostración o movilización de un conjunto articulado de conocimientos, habilidades, destrezas, contenidos y valores en un contexto o situación predeterminada. En consecuencia, los desempeños son aprendizajes complejos, ya que consideran diversas dimensiones bajo ambientes	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas y casos • Simulaciones • Proyectos realizados. • Ensayos • Exposiciones

	y condiciones específicas. Las evidencias de desempeño requieren más de un instrumento o dimensiones a ser consideradas, pues al ser complejos, necesitan distintas herramientas de valoración (Por ejemplo, pautas de observación de presentación oral y de revisión de contenidos, en el caso de una exposición)	
--	--	--

Un proceso educativo diseñado de manera inversa, tiene de combinar los distintos tipos de evidencia de manera orgánica y articulada entre si y las metas de aprendizaje predefinidas.
