



ECAD 2014 09 y 10
octubre
Valparaíso

ENCUENTRO DE CENTROS DE APOYO A LA DOCENCIA



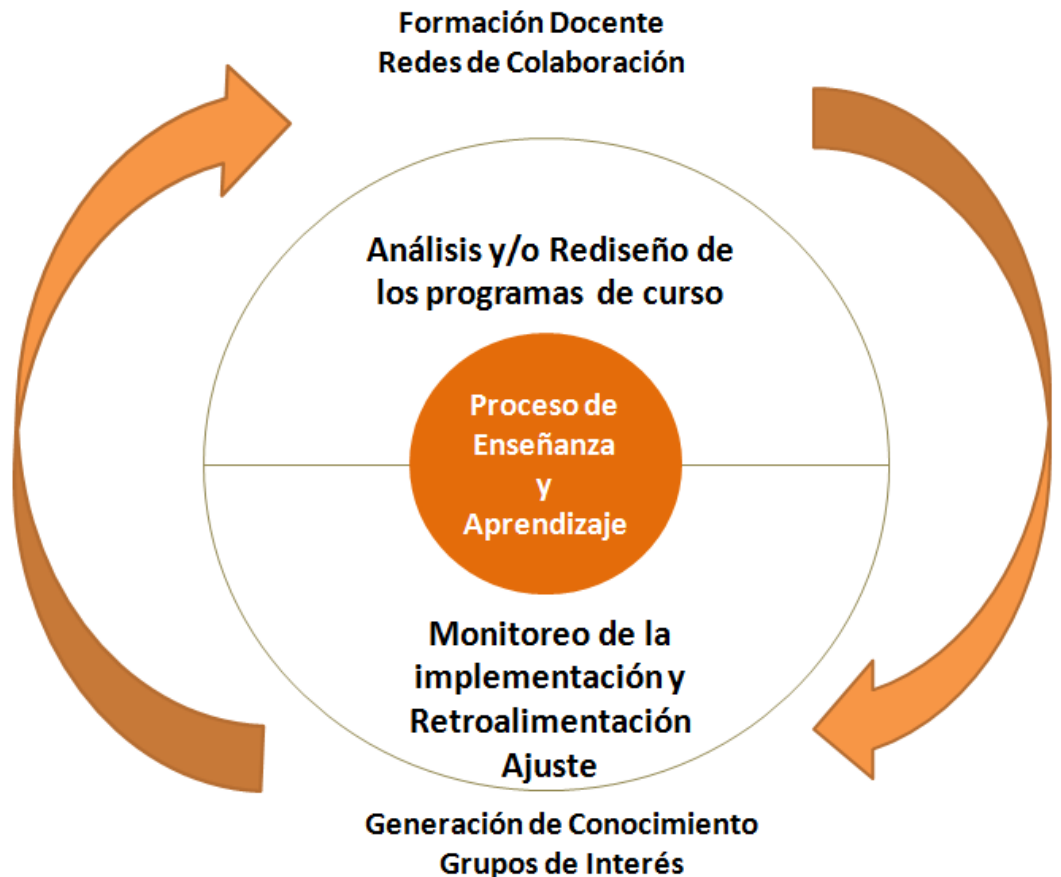


El trabajo colaborativo utilizando el MADIC en el curso de Semiología médica.

Sandra Gutiérrez, Carolina Figueroa, Juan Villagra
Unidad de Desarrollo de la Docencia de Pregrado
Facultad de Medicina
Universidad de Chile



- Modelo de acompañamiento docente para la instalación e implementación curricular (MADIIC-2013) para desarrollar una práctica docente reflexiva, en todas las escuelas de la facultad.
- La Escuela de Medicina de la Universidad de Chile desde el año 2012 está el proceso de innovación curricular.



Modelo de Acompañamiento Docente para Instalación e Implementación Curricular MADIIC – Figueroa, C.; Cabrera, A.; Gutiérrez, S. (2012.)
Unidad Campus Norte RED, Universidad de Chile, 2013

Desarrollar innovación curricular y Pedagógica en que tiene las siguientes características y complejidades:

Semiología Primer semestre 2014

- Curso eje de la formación del médico/a
- Tradicionalmente instalado en 3er año y no en 2do año
- 220 estudiantes divididos en 5 sedes
- 5 PEC (Profesor/a encargado de curso por sede)
- Sin programa único para las 5 sedes, sólo lineamientos comunes, por tanto, variedad de contextos y actores.
- Asume Temáticas de introducción y comunicación del plan antiguo



Objetivos General:

Trabajar colaborativamente aplicando el modelo de acompañamiento para la instalación e implementación curricular en el rediseño e implementación del curso innovado de *Semiología* 2014.

Objetivos Específicos:

- 1.- Rediseñar el programa de curso de Semiología I primer semestre 2014 estableciendo coherencia curricular y pedagógica.
- 2.- Monitorear y hacer seguimiento en la implementación del curso Semiología I primer semestre 2014 .
- 3.- Evaluar el curso y establecer los planes de mejora.

¿Cómo se concibió el trabajo colaborativo para el acompañamiento en el rediseño del programa y monitoreo del curso implementado?

Trabajo colaborativo: entendido como *“la acción de obrar conjuntamente con otro u otros con el propósito compartido de alcanzar un mismo fin”*. (Safari, 1999)

“El asesor/a asume un papel de comprometido con la práctica de los otros, se implica en una empresa de innovación respetando las prácticas educativas en las cuales también puede experimentar y aprender con los otros.

Es un asesor práctico que dispone de diversas herramientas formativas con un carácter abierto, es generador de dinamismo grupal, y se adapta a situaciones diversas”. (Imbernon, 2004)

Metodología de trabajo:

• Rediseño y análisis de programa de curso:

• Inicio de actividades:

- Conformación del equipo de Trabajo Profesores Encargados de curso, asesoras, Dirección de la Escuela de Medicina, Estudiantes.
- Trabajo dialogante y participativo

• Elaboración del Programa Innovado:

- mejoramiento de los procesos de E-A
- cómo dar respuesta desde el curso a las demandas que hace la propuesta curricular.
- definir los aprendizajes y sus evidencias,
- y establecer coherencia y pertinencia formativa
- Llegar a consensos

ETAPA 1

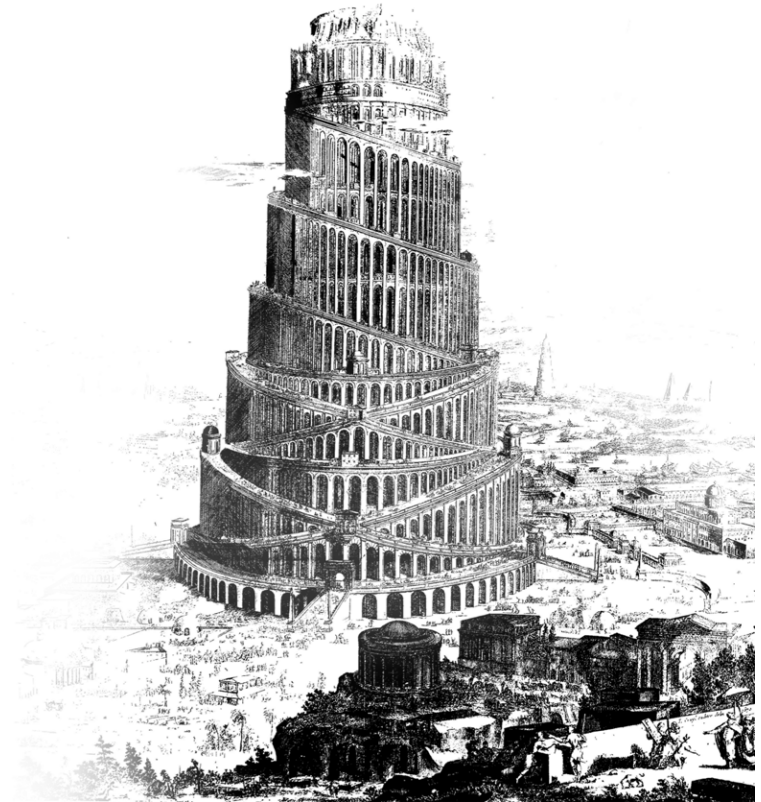
ETAPA 2

- **Monitoreo y seguimiento en la implementación del curso.**
- Revisión de la planificación, en reuniones, revisión de materiales docentes, resolución de incidentes críticos y revisión de Syllabus.
- **Evaluación**
Evaluación Intermedia y final Evaluación final del curso (UNEV)
- Retroalimentación al equipo docente y estudiantes.
- Evaluación del equipo y general sobre el trabajo realizado.
- **Sistematización y publicación**

Descripción de la Experiencia

En reuniones semanales iniciadas en 2012
...participan actores claves de cada campu

5 Médicos internistas,
1 Médico APS,
1 médico de Dirección de Escuela
1 Médico general
5 Estudiantes (1ro. a 4to.)
2 Pediatras
2 asesoras pedagógicas.





Descripción de la Experiencia...Llegar a acuerdos...

De la discusión del diseño de programa de curso el equipo se definió lo siguiente:

1. Que los **aprendizajes claves** fueran garantizados para todos los estudiantes, en un **programa único del curso**, independiente de la sede en que se desarrollara
2. Incorporar **diversos escenarios de aprendizajes**
3. Contar con un equipo de **tutores clínicos formados** y que respondan a la demanda del curso.
4. Establecer **la triple coherencia del proceso de enseñanza y aprendizaje**
5. Resguardar la **vinculación curricular horizontal y vertical** con los otros cursos de la malla.
6. **Trabajar colaborativamente** todas las sesiones para alcanzar estos propósitos.

Resultado de de la experiencia

Se creó un ambiente de **trabajo colaborativo, dialógico y reflexivo.**

15 meses

60 reuniones

1 800 Horas/Hombre(mujer)

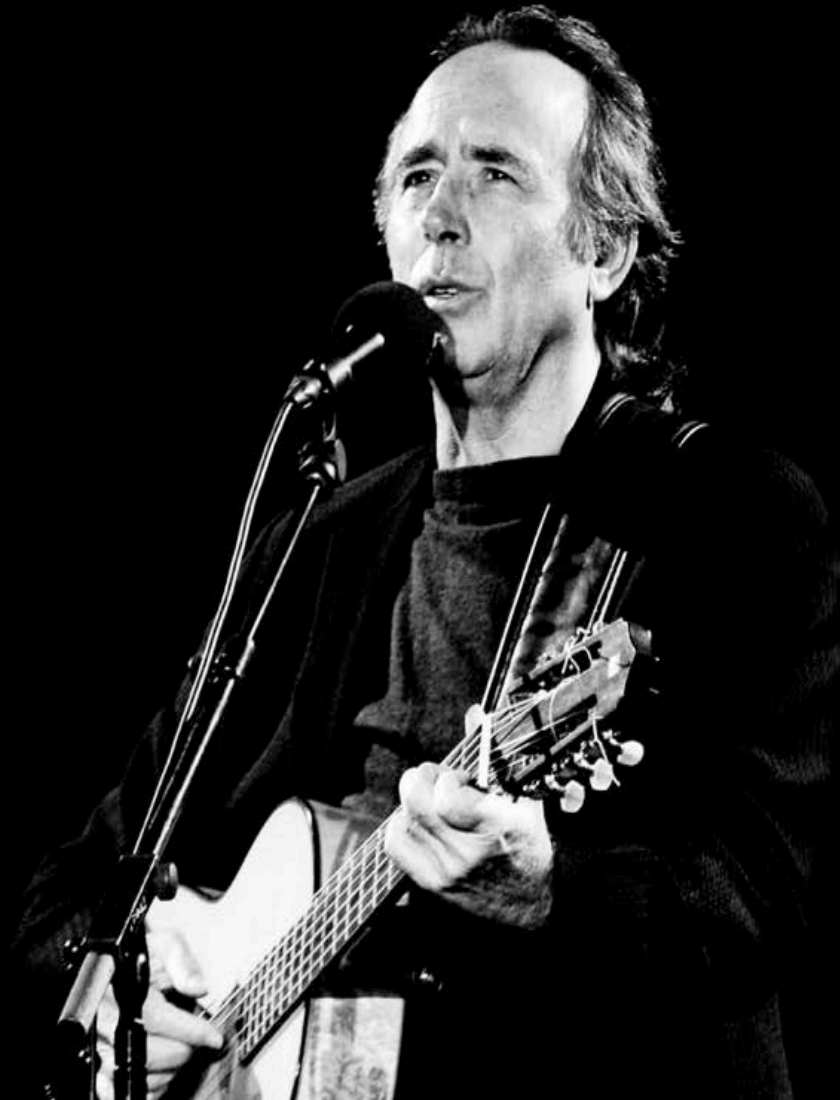
1 Programas de curso diseñado e
Implementado y otro diseñado...

40 nuevos docentes

Incontables dolores de cabeza...



“Caminante no hay camino, se hace camino al andar”





Resultados para la mejora de los aprendizajes



- Heterogeneidad - Asegurar aprendizajes comunes en todas las sedes.
- Formación en comunicación médica al servicio de la relación médico paciente.
- Docentes part-time - Vínculo con la Facultad – Perfil de los tutores – clínicos
- Cambio de contenidos –(qué aprender (RA)-qué enseñar)
- Hospitalario – Ubicuidad (Ambiente de aprendizaje diverso: 15 consultorios, hospitales, ambientes de trabajo simulados)
- Especialidades - Medicina general

Resultados en la implementación del curso...



- Identificaron incidentes críticos que estaban ocurriendo en el curso y se resolvieron en conjunto.
- Se generó un documento que protocoliza y define los roles de los docentes participantes: la fluidez de comunicación, mejora la toma de decisiones, equipo responsable y que llega a consenso.
- El equipo participó activamente en las modificaciones necesarias que se realizaron a los syllabus y se responsabilizaron de las actividades.

Resultados en la implementación del curso...



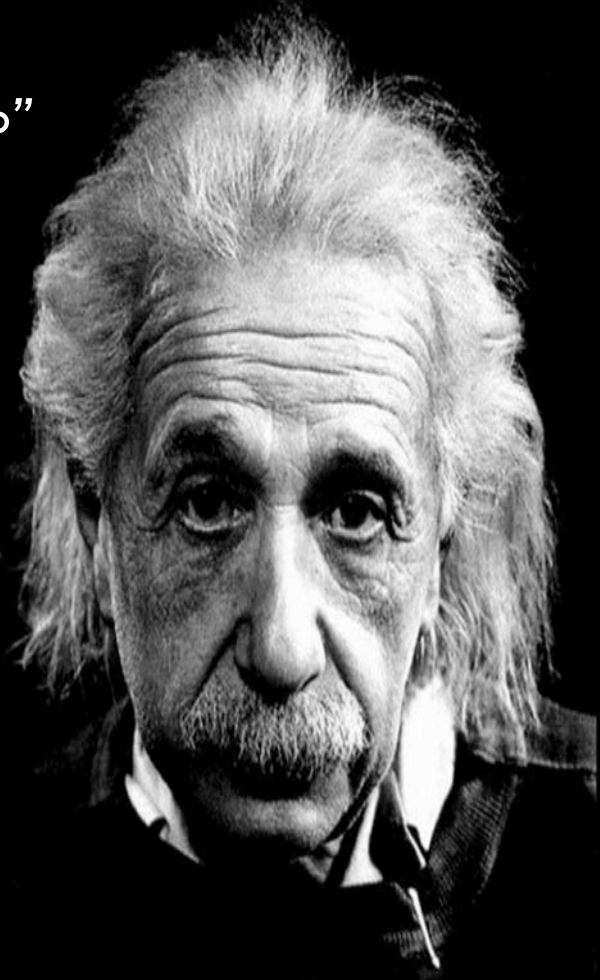
- Grupo cohesionado que toma decisiones confiando en el trabajo del otro.
- Cada vez mayor autonomía con respecto a las asesoras.
- Se establece un camino común reconocido como valioso por todos los actores.
- Clave definición de roles dentro del equipo
- Se generó cariño por el equipo y el trabajo.
- Ante los conflictos o incumplimientos la autorregulación del mismo equipo fue vital.

Resultados en la implementación del curso...



- Existe cansancio por el trabajo pero se reconoce como necesario el trabajo conjunto.
- Toma de decisiones aún se percibe como difícil por las tensiones y grupos de poder presentes en el equipo.
- Fue disminuyendo la resistencia al cambio, se generó círculo virtuoso que se mantiene implementando semiología II.
- Los estudiantes aprendieron y tiene una buena percepción del curso, obtuvieron buenas calificaciones.

“Si buscas resultados distintos, no hagas siempre lo mismo”



Referencias Bibliográficas:

- Ambrose Susan (2010) How Learning Works: Seven Research-Based Principles for Smart Teaching
- Bain K. (2004) Lo que hacen los mejores profesores universitarios. Publicación de la Universidad de Valencia, España.
- Coll, C., Martín, E. Mauri, T. Miras, M. Onrubia J., Solé, I. Zabala A. (2007) El Constructivismo en el aula. Editorial GRAÓ, Barcelona, España.
- Cruz Tomé (2001) Formación pedagógica inicial y permanente del profesor universitario en España: reflexiones y propuestas, Revista interuniversitaria de formación del profesorado.
- Finch(1999) Using professional development to meet teachers' changing needs: what we have learned.
- Gibbs, G., & Coffey, M. (2004). The impact of training of university teachers on their teaching skills, their approach to teaching and the approach to learning of their students. Active learning in higher education, 5(1), 87.
- Gross, B. y Lara, P. (2009), Estrategias de Innovación en la Educación Superior: el caso de la Universitat Oberta de Catalunya. En Revista Iberoamericana de Educación, nº 49, pp. 223-245.
- Hobson, A. J., Ashby, P., Malderez, A., & Tomlinson, P. D. (2009). Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't. Teaching and Teacher Education, 25(1), 207–216.
- Ibernón, F. (2007) “Asesorar o dirigir. El papel del asesor/a colaborativo en una formación permanente centrada en el profesorado y en el contexto. REICE - revista electrónica iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación . vol. 5, no. 1
- López Pastor, V. (2009) Evaluación formativa y compartida en Educación Superior. Editorial Narcea.
- Medina Rivilla, A., & Domínguez Garrido, C. (2001, Enero 1). Formación del formador de personas adultas: de la realización profesional a la transformación permanente de los entornos comunitarios. Recuperado Junio 1, 2010, a partir de <http://e-spacio.uned.es/fez/view.php?pid=bibliuned:20461>
- Mingorance, P. (2001). *Aprendizaje y desarrollo profesional de los profesores*. En C. Marcelo (Coord.), *La función docente*. Madrid: Síntesis.



El trabajo colaborativo utilizando el MADIC en el curso de Semiología médica.

Sandra Gutiérrez, Carolina Figueroa, Juan Villagra
Unidad de Desarrollo de la Docencia de Pregrado
Facultad de Medicina
Universidad de Chile