

EVALUACIÓN DEL TRABAJO GRUPAL

Venturelli, J.: "Educación Médica y en Ciencias de la Salud. Inminencia y Necesidad del cambio". Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad de McMaster, Agosto, 1995. (Canadá)

¿ QUÉ EVALUAR ?

- ¿Fueron los objetivos cumplidos?
- ¿Las preguntas planteadas fueron contestadas y sus mecanismos comprendidos?
- ¿Trabajó el grupo en forma eficaz y manejó su tiempo bien?
- ¿Participaron todos y se evaluaron todos?
- ¿Qué necesita ser mejorado?
- ¿Se evaluó el problema y se hicieron las recomendaciones correspondientes para su uso futuro?
- ¿Eran adecuados los recursos sugeridos y/o encontraron recursos buenos o mejores?

1. La evaluación debe ser sistemática y hacerse en todas las reuniones del grupo. Amenudo aparece la tendencia a relajar el trabajo y la evaluación es una de las primeras cosas que se deja "para la próxima reunión". Cuando esto sucede, si es que el grupo decide hacer la evaluación a la próxima reunión, la información que se intenta evaluar es vaga y ya no puede ser enfocada con la misma precisión ni las recomendaciones que pudieran obtenerse tendrán la misma relevancia y utilidad.
2. **El tiempo de evaluación** debe ser de alta eficiencia para que no se caiga en el absurdo de que la evaluación tome el mismo o más tiempo de la actividad que se evalúa. En general, una evaluación que cubra la evaluación de cada uno de los miembros, del resultado del trabajo grupal y que identifique las formas de mejorar el trabajo, no debe exceder los 15-20 minutos. Planifique su tiempo para que no quede afuera de su agenda. La práctica hace que estas evaluaciones sean altamente eficientes. Pero para llegar a eso hay que atreverse a hacerlo y hacerlo en forma sistemática.
3. **Evaluación de mitad del período** (trimestre, semestre, unidad). Esta debe ser una actividad en la que el grupo se reúne con este único propósito. Se recomienda que se haga en forma separada de las tutorías y que los estudiantes y tutores tengan una agenda clara separada antes de llegar sobre sus autoevaluaciones, las evaluaciones de cada uno de los miembros del grupo y sobre el grupo. Ellas deben incluir una estrategia para que la persona evaluada, de alguna forma pueda encontrar las estrategias que le permitan implementar dichas evaluaciones. (En vez de decir "esto es lo que debes hacer", más bien sugerir "¿cómo crees que podrías enfocar una posible solución?". Si a pesar de eso no hay soluciones a la vista es necesario preguntarse hasta qué punto la persona entiende las dificultades existentes. Eso lleva a sugerir caminos de solución, y, junto con el estudiante, a encontrar la forma de hacerlo)

4. Esta evaluación debe identificar todos los problemas y, dado su carácter **formativo**, debe claramente establecer con el evaluado lo que se debe modificar. Una falla en establecer este proceso implica una falla para con el estudiante (pero también para con el docente si se trata de una evaluación de un docente en la que los estudiantes no toman las mismas medidas que quieren sean tomadas con ellos. Se exige el mismo grado de respeto y cuidado que se espera y exige para con ellos). La evaluación formativa permite introducir cambios, es decir, hacer el diagnóstico de la situación o problema a tiempo y poder identificar los pasos para con su corrección. Esto implica de que se diagnostica para salvar al paciente, cuando aún queda mucho tiempo para desarrollar los procesos de corrección que se consideren necesarios.
5. **Transcripción de las evaluaciones.** Las evaluaciones deben transcribirse en documentos escritos que se entregan al estudiante y a su consejero. Mientras las evaluaciones sean satisfactorias su implementación queda en manos del evaluado. Sin embargo, si las dificultades han sido mayores o se ha llegado a una situación en que el cuestionamiento es tal que de persistir llevaría a una evaluación de final del periodo de tipo insatisfactorio, entonces, se deberá hacer un plan claro de trabajo con objetivos bien identificados. En estos casos es conveniente que los docentes y estudiantes, junto con el consejero del estudiante puedan identificar la mejor forma de implementar la corrección. En algunos casos esto puede implicar encontrar el apoyo de algún docente o consultor que, en forma paralela al proceso de las tutorías, permita corregir la deficiencia identificada. Esta situación debe ponerse plazos para su resolución. Cuando el problema se ha corregido el estudiante habrá cumplido sus objetivos. Ejemplos de estas situaciones pueden ser: el estudiante que trabaja y trae información al grupo pero que no logra tener una actitud analítica, es incapaz de criticar lo que lee y de aplicarlo a las situaciones discutidas. En estos casos a veces la corrección se hace sólo con el apoyo del grupo. En otras oportunidades esto puede requerir a una persona que entienda de evaluación crítica de la información (epidemiología clínica, bioestadística).
6. **Problemas.** No todas las tutorías funcionan bien. Como en todo grupo humano, es necesario **aprender a trabajar en grupo** y esto implica una actitud de cooperación y confianza. Cuando se producen enfrentamientos y se identifican debilidades de alguno de los miembros, es muy importante que ellas sean enfocadas con altura de miras: ayudar a que el individuo mejore y no se le lleve al ostracismo o a su reino del trabajo grupal. Este tipo de situaciones demuestran que los docentes también pueden tener pies de barro. Dado que los docentes y estudiantes no son productos finales y que todos estamos sujetos a la posibilidad de mejorar, es fundamental que las discusiones y las evaluaciones sean honestas, completas y, dentro de este proceso, respeten la identidad y derechos de cada individuo para ser diferente. Esto exige poder identificar los puntos que tienen relevancia con el trabajo de las personas, del grupo y cómo poder alcanzar los objetivos personales y de la carrera. La Facultad deberá facilitar docentes con más experiencia para aquellos grupos que no logren resolver sus dificultades internas. El tutor, si esto sucede, debe buscar este tipo de apoyo. Nosotros hemos usado estas personas como una manera de mejorar el funcionamiento del grupo, es decir, de todos sus miembros, el docente incluido. El usar estas personas de más experiencias debe ser visto no como una debilidad de nadie sino como la posibilidad de adquirir nuevas experiencias y conocimientos.

7 ¿Puedo cambiar de grupo si el mío no me agrada? Dado que el mundo que nos rodea y también los lugares de trabajo están formados por personas con diferentes maneras de pensar, de trabajar y de actuar, nosotros postulamos que el estudiante debe aprender a trabajar en cualquier grupo. No se permite que ellos estén cambiando de grupo ya que no refleja, de parte del estudiante, inflexibilidad y falta de recursos necesarios para el trabajo de equipo. Y esa es una tarea educacional que debemos resolver. Es un objetivo y debe ser enfrentado como tal.

El aprendizaje en grupos es un desafío pero, al mismo tiempo, permite al estudiante tener un alto grado de proximidad con su docente, lo que raramente puede ocurrir en los programas donde los cursos son inmensos y la dinámica nos permite esta posibilidad. Para el docente es, sin duda alguna, altamente estimulante y le permite ver al estudiante en una dimensión real, como persona y eventual futuro colega.