Universidad de Puerto Rico

Recinto de Río Piedras

Facultad de Educación

Departamento de Estudios Graduados

**Plan de Evaluación de Curricular**

**“Unfolding Model” para el curso**: **Elevating Peace Education: *A deeper look at Diversity, Equity and Inclusion***

**Integrantes:**

Francia Cabrera Piña

Joan M. Robles Pastrana

Magdamell Quiñones Vélez

EDUC 8028: Evaluación Curricular

28 de abril de 2022

Tabla de contenido

[Introducción 3](#_Toc102059566)

[Revisión de literatura 4](#_Toc102059567)

[*Montessori y la educación para la paz* 5](#_Toc102059568)

[*Diversidad, equidad e inclusión* 6](#_Toc102059569)

[*Pedagogía culturalmente responsiva (Culturally responsive teaching)* 6](#_Toc102059570)

[Descripción del área del curso 7](#_Toc102059571)

[*Módulos* 8](#_Toc102059572)

[*Módulo 1: Bases/ fundamentos DEI* 8](#_Toc102059573)

[*Módulo 2: Cultura* 8](#_Toc102059574)

[*Módulo 3: Identidad* 8](#_Toc102059575)

[*Módulo 4: Identidad americana* 9](#_Toc102059576)

[*Módulo 5: Bias/ sesgos* 9](#_Toc102059577)

[*Módulo 6 y Módulo 7: CRT (Culturally responsive teaching)* 9](#_Toc102059578)

[*Módulo 8 : Implementación* 10](#_Toc102059579)

[*Personal* 10](#_Toc102059580)

[Enfoque/ modelo de evaluación: *Modelo Unfolding* 10](#_Toc102059581)

[Fase I: Evidencia científica 11](#_Toc102059582)

[Fase II: Relevancia/ Costo-beneficio 12](#_Toc102059583)

[Fase III: Valores subyacentes 14](#_Toc102059584)

[Fase IV: Consecuencias no deseadas 14](#_Toc102059585)

[Objetivo: 15](#_Toc102059586)

[Propósitos: 15](#_Toc102059587)

[Preguntas: 15](#_Toc102059588)

[Fuentes y técnicas para recopilar información 16](#_Toc102059589)

[Análisis de la información 17](#_Toc102059590)

[Bibliografía 19](#_Toc102059591)

[*Apéndice A: Sílabo del curso* 20](#_Toc102059592)

[*Apendice B: Ejemplo de entrevista al instructor* 24](#_Toc102059593)

[*Apendice C: Ejemplo de entrevista para la administración* 25](#_Toc102059594)

[*Apendice D: Ejemplo de (instrumento a estudiantes)* 26](#_Toc102059595)

# **Introducción**

Nos proponemos presentar una propuesta de evaluación curricular con la intención de compartir los objetivos y elementos claves trabajados como parte del proceso y creación del Plan o Diseño de Evaluación Curricular. Es importante destacar que este debe ser el primer documento que se realice antes de llevar a cabo una evaluación curricular. El plan se realiza acorde a unas series de preguntas, creación de instrumentos, recolección de datos que ayuden a recibir las opiniones, dudas y comentarios de los interesados. Las secciones que se estarán trabajando como parte del andamiaje son las siguientes: Revisión de literatura, Descripción del área del curso, Modelo seleccionado, el cual fue el “Unfolding”, Instrumentos para la evaluación creados integrando la perspectiva de género en la evaluación curricular.

El objetivo principal de esta propuesta sobre la creación del Plan de Evaluación Curricular es desarrollar una guía o diseño que ayude a dirigir a los evaluadores curriculares en el proceso de seleccionar datos que los capaciten al personal educativo para la toma de decisión valorativa sobre aceptar, cambiar o eliminar el currículo (Ortiz, 2017, p. 394). La finalidad es llevar un juicio sobre el mérito o valor de algo para tomar decisiones dentro de un contexto (Medina & Verdejo, 2009). La valoración del juicio ha sido fundamental para contemplar la evaluación en la educación a distancia. Para esto se debe considerar el logro, ejecución, efectividad del equipo, materiales, herramientas, metodología entre otros para el proceso instruccional. La evaluación curricular incluye cinco áreas: programas, provisiones, procedimientos, productos y procesos (Ortiz, 2017). El propósito de este plan es examinar el alcance del currículo DEI a nivel del curso a distancia (E-learning) y ¿cómo las y los participantes implementan los contenidos aprendidos?

En resumen, la necesidad de evaluar currículos y en nuestro caso cursos instruccionales a distancia ayudan a realizar lo siguiente: 1) Mantener una evaluación de enfoque profesional que aporta a el mejoramiento continuo de los currículos. 2) Aumenta la competitividad global de las competencias en los programas. 3) Los cursos de educación a distancia y E-learning obtienen mayor complejidad y 4) Aporta al proceso de resolución de problemas. (Ruhe & Zumbo, 2009 p. 9). Para concluir, los diseñadores necesitan seleccionar la mejor combinación de componentes y futuras interacciones que conduzcan a una mayor calidad del aprendizaje (Ruhe & Zumbo, 2009 p.9).

# **Revisión de literatura**

Durante las últimas décadas han ocurrido diversos cambios en la integración de conceptos emergentes en el área educativa. La tecnología ha sido una de las áreas que ha evolucionado el proceso de enseñanza y aprendizaje debido a las diversas integraciones de elementos en el salón de clase. Como, por ejemplo, incorporación de equipos, programas, aplicaciones, metodologías de enseñanzas, técnicas de evaluación entre otros componentes que han sido innovadores y que han tenido diferentes resultados. Por lo que han existido dos posturas: la apologética y apocalíptica (Orozco, 2013).

(i) La postura apologética defiende la urgente necesidad de integrar las TIC en los procesos educativos, especialmente en las escuelas de zonas pobres, ya que esto tendría una consecuencia positiva en el aprendizaje de los aprendices, ayudándoles a adquirir competencias tecnológicas, además de reducir la brecha digital.

(ii) La apocalíptica que no favorece la integración de las TIC en las escuelas por sus efectos negativos en la educación. Indican una dependencia gramatical, limitaciones en conexión social con otros individuos, entre otros aspectos que limitan el desarrollo individual.

Para el desarrollo de esta propuesta de evaluación curricular se amplían varios conceptos dentro del marco que se pretende evaluar. Primeramente, esta propuesta de evaluación pretende servir de guía para evaluar el curso llamado Elevando la Educación para la paz: Una mirada profunda a Diversidad, Equidad e Inclusión, por lo que se revisa la literatura en términos de Montessori y la educación para la paz. Luego se amplían los conceptos de Diversidad, equidad e Inclusión y la pedagogía culturalmente responsiva (en inglés, Culturally responsive teaching- CRT).

## *Montessori y la educación para la paz*

La educación Montessori comenzó a principios de 1900, precisamente con la niñez excluida en un hospital de salud mental por ser la primera mujer en entrar a una escuela de medicina en Italia. Estos dos detalles en este tiempo histórico suponen una visión muy particular de lo que es la educación desde entonces. Estos inicios fueron clave para el desarrollo de lo que luego sería el Método Montessori. Esta cosmovisión de la educación cautivó el interés de comunidades en distintas partes del mundo. Durante la década de los 30, en medio de tiempos de conflictos y guerras, la Dra. Montessori realizó varios discursos contenidos en Educación y Paz (Montessori, 1949). Desde ese entonces, se está hablando de cambios que promuevan la paz y que valoricen la educación como el gran armamento para la paz.

En uno de estos discursos celebrado en Dinamarca en 1937, Montessori habla particularmente de la paz, más allá de la ausencia de la guerra y comenta sobre el gran interés de la humanidad en conocer más allá de las fronteras y de conocer la cultura. Estos argumentos los podemos ver representados en los currículos de Estudios culturales (Geografía- política- interdependencia) y al mismo tiempo es parte de lo que se recibe en los programas de preparación de maestros. Sin embargo, la misma Montessori menciona que la cultura es el medio, no el fin, que hace falta hacer más, “crear un medio social” o un mundo nuevo. El método Montessori propone en sus currículos conceptos relacionados a promover espacios de paz. De por sí, centrar la educación en la niñez y la juventud, la visión de la maestra como guía, la libertad de movimiento, la autonomía son elementos esenciales del método y a su vez están relacionados a crear ambientes de paz.

Es por esto por lo que el llamamiento a hacer más que plantea la Dra. Montessori hace casi 100 años podría continuar vigente y sin duda, la comunidad que continúa con su método/filosofía sigue trabajando en esto. Actualmente, la American Montessori Society (AMS), una de las organizaciones de mayor renombre en la comunidad Montessori, contienen en su misión, no solo enunciados de Educación para la paz, sino que además menciona justicia social, contiene enunciados anti sesgo-anti racistas y principios de diversidad, equidad e inclusión como prioridad.

## *Diversidad, equidad e inclusión*

Estos tres conceptos de por sí podrían representar muchas definiciones, imágenes, hasta movimientos y han tomado mayor valor dentro de los escenarios educativos recientemente. Estos conceptos se relacionan con aceptar, comprender y trabajar con personas diferentes, con trato justo y sin excluir a nadie por estas diferencias. Las personas naturalmente somos diferentes y tal vez por ser seres sociales, o por razonar en agrupar hemos creado subgrupos que a lo largo de la historia han estado bajo los grupos dominantes. Al mismo tiempo, estos subgrupos han luchado históricamente para crear un mundo más justo. Es así como en esta diversidad (físicas, de género, de funcionalidad, de raza, edad, entre otras) se buscan espacios más equitativos (de respeto, justos y apropiados para todas las personas) donde todos (todas, todes) se sientan incluidos.

Para fines de esta propuesta de evaluación se considera la declaración de principios de la AMS ya que el curso a evaluar está avalado por esta organización. Como parte de estos principios de inclusión y equidad la AMS provee el adiestramiento necesario para apoyar a las guías y escuelas a ver su trabajo a través del lente de la diversidad, la equidad y la inclusión.

## *Pedagogía culturalmente responsiva (Culturally responsive teaching)*

El concepto Culturally responsive teaching (CRT)- o la pedagogía culturalmente responsiva o relevante inicialmente fue desarrollado por Gloria Ladson-Billings y por Geneva Gay para abarcar los aspectos socio emocionales, y cognitivos al enseñar a estudiantes cultural y lingüísticamente diversos. Zeretta Hammond (2015) en su libro Culturally responsive teaching & the brain define el concepto de la siguiente manera:

“La capacidad de un educador para reconocer las demostraciones culturales de aprendizaje y creación de significado de los estudiantes y responder de manera positiva y constructiva con prácticas de enseñanza que utilicen el conocimiento cultural como andamiaje para conectar lo que el estudiante sabe con nuevos conceptos y contenido para promover un procesamiento de información efectivo. Mientras tanto, el educador comprende la importancia de estar en una relación y tener una conexión socioemocional con el estudiante para crear un espacio seguro para el aprendizaje.” Hammond (2015 p.15)

Otras personas utilizan términos similares, pero con el mismo propósito de reconocer los valores culturales y utilizarlos como prácticas educativas para crear espacios seguros de aprendizaje y convivencia. Esta capacidad reconoce cómo se construye el aprendizaje, incluso de nuestros propios sesgos desde la neurociencia. El tener plena conciencia o la disposición para advertir nuestros valores culturales podría ser el primer paso para la transformación e integración plena de prácticas educativas que respondan a la cultura. Pero no basta con advertir, el CRT requiere procesos de información, para que cada educador pueda educarse y aprender sobre valores que no son propiamente nuestros, pero con la conciencia de hacerlo por la comunidad (de aprendizaje, o el colectivo que es la humanidad).

# **Descripción del área del curso**

El curso tiene por título (en inglés) Elevating Peace Education: *A deeper look at Diversity, Equity and Inclusion*. Este es un curso ofrecido por *Montessori Mastermind*, parte de Montessori *Teacher Education Institute of Atlanta*, que ofrece cursos de desarrollo personal y profesional a administradores, facultad y personas interesadas en la educación Montessori. El curso consta de ocho módulos virtuales, los que contienen presentaciones con audio, artículos y secciones de tareas y colaboraciones (paneles). Al final de cada módulo hay un panel donde se comparte la reflexión titulada “Me, Myself and I” y otra sección donde las participantes comparten un posible plan de acción para trabajar los aspectos de dicho módulo. Además, el curso incluye ocho reuniones virtuales/ sincrónicas. Este curso tuvo su primera cohorte (primera sección tipo piloto) en el semestre de Primavera 2022. El curso tiene un costo de $750 y está dirigido para administración, facultad y staff de escuelas Montessori. Se recomiendan los siguientes libros:

* Culturally Responsive Teaching and the Brain: Promoting Authentic Engagement and Rigor Among Culturally Linguistically Diverse Students. By Zaretta Hammond.
* Anti Bias Education for Young Children and Ourselves. Derman-Sparks and Edwards.

## ***Módulos***

### *Módulo 1: Bases/ fundamentos DEI*

En este módulo se ofrece un espacio tipo foro para la presentación de cada persona, se relaciona el curso con el currículo de paz Montessori) y se definen ciertos conceptos relacionados al curso como diversidad, equidad, inclusión, sesgos (bias), y otros relacionados. Como cierre reflexivo se analizan un video y un artículo sobre diversidad y cada participante tiene la oportunidad de compartir por escrito su reflexión “Me, Myself and I” y de comentar en las respuestas de las demás personas. Finalmente, se detalle ¿cuál sería un posible plan de acción para trabajar los fundamentos de DEI en nuestro ambiente?

### *Módulo 2: Cultura*

Este módulo consta de una serie de 4 lecciones, donde se pretende explorar la cultura: qué constituye la cultura y qué parte de la cultura tiene el mayor impacto en nuestros ambientes y su eficacia como educadores. Además, se exploran los 10 aspectos de la cultura profunda, con el propósito de ampliar el pensamiento sobre cómo los y las educadores, tenemos diferentes valores y creencias que influyen en la forma en que enseñamos y cómo aprende la niñez. En este se trabaja con el libro “Culturally responsive teaching & the brain'' de Zeretta Hammond (2015).

### *Módulo 3: Identidad*

En este módulo, se explora el desarrollo de la identidad y cómo esto puede influir en el enfoque de enseñanza. Este módulo explorará algunos modelos diferentes de Desarrollo de Identidad que fueron creados por investigadores para explicar cómo las personas desarrollan su identidad racial y/o étnica para comprender las complejidades y la evolución de la identidad de cada persona. Requiere una profunda introspección por parte de las participantes sobre su propia identidad, cómo puede ser vista por estudiantes y familias y cómo se ve la identidad de estas personas en nuestros ambientes.

### *Módulo 4: Identidad americana*

Este módulo ofrece perspectivas diferentes sobre la identidad estadounidense (“americana”), sus ideales y cuán accesibles son para los diferentes grupos de identidad. También refuerza por qué la Educación Anti-Prejuicios es un elemento importante del Currículo de Paz y la Enseñanza Culturalmente Receptiva. Este módulo también lo ayudará a pensar cómo necesita abordar las lecciones que incorporan la cultura o la historia estadounidense para que sea preciso y apropiado para la edad.

### *Módulo 5: Bias/ sesgos*

Este módulo pretende desarrollar una comprensión del papel de los sesgos inconscientes como humanos, pero también cómo pueden interferir en las y los educadores. Además, examinará lo bueno y lo malo de estos sesgos, algunos tipos diferentes de sesgos y el impacto que pueden tener en los ambientes. La última parte de este módulo analizará cómo las microagresiones y las amenazas de estereotipos pueden descarrilar un salón de clases culturalmente receptivo y qué puede hacer para abordarlas.

Como parte de este módulo, tomará la Prueba de sesgo implícito de Harvard para brindarle una perspectiva de sus sesgos inconscientes sobre la raza, como una herramienta para explorar y comprender los sesgos inconscientes y cómo pueden afectar nuestros juicios y toma de decisiones.

De cierta manera este módulo hace referencia al libro Anti-Bias Education for young children & ourselves de Louise Derman-Sparks & Julie Olsen Edwards con Catherine M. Goins ( 2020)

### *Módulo 6 y Módulo 7: CRT (Culturally responsive teaching)*

En los módulos 6 y 7, se explorarán las prácticas de enseñanza culturalmente receptiva. También se examinan los diez principios claves de la enseñanza culturalmente receptiva y luego aplicaremos estos principios a su salón de clases Montessori para que pueda comenzar a desarrollar un plan de acción específico de los cambios que desee implementar.

### *Módulo 8 : Implementación*

Durante esta sesión, cada participante recibirá ayuda para comenzar con un plan de acción tomando en cuenta las aportaciones para el plan de acción de los primeros módulos. Se pretende utilizar los esfuerzos colectivos del grupo que asiste a esta cohorte para desarrollar un Plan de Acción personalizado para cada persona. La primera actividad para todo el grupo es una "sesión de lluvia de ideas".

## ***Personal***

El curso es ofrecido por Cathy Durand- Horne- Directora de Desarrollo Profesional de Montessori Mastermind y de Montessori Teacher Education Institute of Atlanta (MTEI). En el primer cohorte participaron 13 personas entre administradores, maestras y otro staff de Suzuki School.

# Diagram Description automatically generated**Enfoque de evaluación curricular: *Modelo “Unfolding”***

El modelo seleccionado para realizar el plan de evaluación curricular es “Unfolding**”.** Enfocado en un modelo de evaluación de programas. Fue desarrollado por Valerie Ruhe y Bruno D. Zumbo es una adaptación del marco de validez de Samuel Messick (1989). Dirigido a la obtención de base científica basado en cuatro aspectos: Base científica y relevancia, costos de beneficio, valores subyacentes y consecuencias no deseadas. El modelo tiene el objetivo obtener una imagen completa y detallada del curso como sistema de trabajo de manera que permita lo siguiente: 1) recopilar datos sobre algún aspecto de las cuatro fases del modelo y 2) utilizar métodos cuantitativos y cualitativos como métodos iguales o paralelos.

## **Fase I: Evidencia científica**

La primera fase va dirigida a recopilar datos sobre evidencia científica que incluyen el uso de diversos instrumentos para recopilación de datos que ayuden a la obtención y el análisis de acuerdo con los estándares rigurosos en la evaluación educativa. Este modelo está basado en la base científica de la evaluación de programas. Los datos recopilados incluyen elementos cualitativos y cuantitativos sobre los resultados del aprendizaje a distancia. Los elementos para considerar al evidenciar este contexto son los siguientes: notas, datos sobre retención, consideran las tasas de finalización, y las puntuaciones en las satisfacción de los alumnos, como también entrevistas y encuestas sobre la satisfacción del alumno.

Al igual se presenta la siguiente tabla con el fin de detallar los elementos que se pueden utilizar para identificar los posibles formas para la obtención en la recopilación de los datos para esta sección.

|  |  |
| --- | --- |
| Evidencia científica | |
| Encuestas, entrevistas, grupos focales, etnografías en línea para medir la satisfacción del alumno con los componentes del curso. | * Tutores * Discusiones grupales en línea * Libros o cuadernos * Páginas Web |
| Resultados | * Notas * Tasas de finalización y retención * Evaluación de estudiantes y retroalimentación |
| Lista de cotejo y rúbricas para medir la calidad el ambiente virtual | * Sistema gerencial de cursos * Calidad de la página electrónica * Calidad de los objetos de aprendizaje * Accesibilidad para los alumnos con discapacidad * Competencias del instructor |
| Datos/estadísticas para seguir el progreso del alumno | * Datos de gestión del curso |

## **Fase II: Relevancia/ Costo-beneficio**

Para la segunda faceta de este modelo se evalúa el curso desde la perspectiva de relevancia (lo que conlleva para los distintos implicados) así como su costo/beneficio. La relevancia se enfoca en evaluar cómo el curso se alinea con las necesidades de la sociedad, principalmente desde la perspectiva de aprendiz. También se sugiere, que, de ser necesario, se pueda evaluar el costo que el curso significa para el aprendiz. La tabla siguiente muestra algunos costos y beneficios desde el punto de vista del aprendiz respecto a los cursos a distancia.

|  |  |
| --- | --- |
| Costos | Beneficios |
| * Compra de nueva tecnología y actualización * Costos en el desarrollo de cursos * Costos de mantenimiento * Salarios de tutores y beneficios | * Ahorros en costos (instructores, salarios, espacio en clases, espacio en estacionamiento) * Ahorros intangibles (menos congestión en tráfico. * Aumenta la matrícula * Aumento en el nivel de satisfacción de los estudiantes (variedad en ofertas académicas) |

El costo/ beneficio del curso se analiza principalmente desde el punto de vista de la institución con información cuantitativa. Para esto, Ruhen y Zumbo (2009) sugieren una serie de pasos para calcular, por ejemplo, los costos y beneficios de la institución. La literatura recomienda que se recoja y se desdoble (analice) la información correspondiente a la relevancia y costo/beneficio con tanta información como sea posible. Para este cálculo se sugieren los siguientes pasos para calcular la tasa de Costos/ beneficios para la universidad

Paso 1: Calcula el ratio costo/beneficio del curso a distancia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Radio Costo/beneficio | = | Costo |
| curso a distancia | Beneficio |

Paso 2: Calcula los costos

Costos= desarrollo del curso + inversión y mantenimiento de tecnología + salario instructor

Paso 3: Calcula los beneficios

Beneficios = puntuaciones medias de satisfacción de los estudiantes o puntuación media de la calificación final

o tasa de terminación o tasa ABC/DFW

Paso 4: Calcula el ratio costo/beneficio del curso presencial

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Radio Costo/beneficio | = | Costo |
| curso presencial | Beneficio |

Paso 5: Calcula los costos

Costos= espacio/salón de clases + salarios + estacionamiento

Paso 6: Calcula los beneficios

Beneficios = puntuaciones medias de satisfacción de los estudiantes o puntuación media de la calificación final o tasa de terminación o tasa ABC/DFW

Paso 7: Divide el costo por beneficio en ambos cursos

Paso 8:

¿Es la relación costo-beneficio del curso a distancia menor que la relación del curso presencial?

## **Fase III: Valores subyacentes**

En la tercera faceta la evaluación se dirige hacia los valores subyacentes del curso. Para los cursos a distancia y de E-learning es pertinente analizar todos los valores subyacentes con el fin de ampliar y crear conciencia sobre la importancia de las ideologías y los valores. Estos se posicionan como una gran influencia en el proceso de evaluación de las metas y objetivos de los cursos a distancia. De acuerdo con Ruhe & Zumbo para identificar adecuadamente los valores subyacentes se debe revisar los documentos, tales como el esquema del mismo o la página electrónica del curso para así poder presentar y plantear sugerencias desde lo que desea el creador del curso (1989). Estos se encargarán de teorizar el curso, su contenido y aquellas ideologías incorporadas como parte del curso.

Entre los valores subyacentes podemos mencionar las metas y objetivos del curso, las características o etiquetas que lo describen (como, por ejemplo: "clase mundial", "innovador" , la teoría a la que hace referencia, su ideología (si es de acceso abierto, centrado en el estudiante), y las funciones o influencia de las personas interesadas (stakeholders).

## **Fase IV: Consecuencias no deseadas**

La cuarta fase se enfoca en evaluar las Consecuencias no deseadas, ya sean instruccionales o sociales. Estas consecuencias no deseadas pudieran incluso eliminar cualquier ganancia que se pudiera obtener del curso. Algunas consecuencias instruccionales o educativas pudieran ser errores, materiales redundantes, alta tasa de deserción o bajas, disparidad entre teoría y práctica o no logra ampliación deseada (expectativas). Por otro lado, las consecuencias sociales no deseadas podrían incluir aislamiento de los aprendices, nuevos roles para instructores, influencia corporativa entre otras.

Esta fase puede ser la más difícil de evaluar ya que no podemos saber las consecuencias no deseadas por adelantado. La literatura sugiere que se puede analizar la historia del curso o tal vez comparar la retroalimentación de cada cohorte. Además, comparar las expectativas del curso con su aplicación actual.

# **Objetivo:**

El principal objetivo para desarrollar esta propuesta es obtener una visión más completa y detallada sobre el curso virtual sobre Diversidad, Equidad e Inclusión para las maestras Montessori (en inglés: *Elevating Peace Education: A deeper look at Diversity, Equity and Inclusion*)

# **Propósitos:**

El propósito de este plan de evaluación curricular es examinar el alcance del currículo DEI a nivel del curso a distancia (E-learning) y ¿cómo las y los participantes implementan los contenidos aprendidos?

# **Preguntas:**

De acuerdo con el modelo “Unfolding”, que consta de cuatro fases, se han desarrollado las siguientes preguntas de evaluación:

*Fase I- Evidencia Científica*

1. ¿Cuán alineados están los métodos de evaluación, con el contenido de la clase y método de la clase?
2. ¿Cuán efectivo ha sido el proceso de implementación de lo aprendido?
3. ¿Cómo la satisfacción de los y las participantes y la puesta en práctica del plan de acción se relacionan?

*Fase II- Relevancia- costo/efectividad*

1. ¿Cuán efectivas están siendo las tecnologías que utiliza para el contenido del curso sobre Diversidad, equidad e inclusión?
2. ¿Cómo los costos pudieran afectar los resultados esperados?

*Fase III Valores subyacentes*

1. ¿Cómo los valores subyacentes del curso (metas, objetivos, teoría y filosofía educativa) se ven reflejados durante el curso?
2. ¿Cómo los contenidos, actividades y materiales del currículo DEI promueven la participación equitativa de sus participantes?

*Fase IV Consecuencias no deseadas*

1. ¿Cómo se evidencia la puesta en práctica del plan de acción que el curso propone?
2. ¿Qué relación existe entre la retroalimentación de las y los estudiantes de cada cohorte?

# **Fuentes y técnicas para recopilar información**

El Modelo de despliegue “Unfolding” sugiere una diversidad de fuentes y técnicas de información. El modelo permite un proceso no lineal que puede verse desde cada fase o desde cada uno de los agentes/ personas interesadas (aprendiz, instructor e institución). Para atender la fase de Evidencia científica se propone realizar cuestionarios, encuestas virtuales y grupos focales a los aprendices, analizar las competencias del instructor, analizar documentos de la institución, y se contempla la posibilidad de entrevistas con administración de la organización/ escuela.

La fase de relevancia y costo beneficio se evaluará con un análisis de documentos como, por ejemplo, los informes financieros de la institución para evaluar el costo/beneficio para la institución que ofrece el curso. Además, se puede realizar una encuesta a los aprendices para obtener información sobre los costos y beneficios.

La fase referente a los valores subyacentes se propone realizar entrevista para los *stakeholders* (aprendiz, instructor, administración). Además, se propone hacer un análisis de documentos/artefactos con un análisis de la páginas web (y otras redes sociales del curso/institución).

Finalmente, en la cuarta fase se recopila información que ayude a identificar las consecuencias no deseadas ya sean instruccionales o sociales. Para esto se puede realizar grupos focales o entrevistas con participantes de cohortes anteriores.

# **Análisis de la información**

Como parte del análisis de información este modelo sugiere una gran diversidad de instrumentos para la recopilación y análisis. El modelo utiliza métodos mixtos (cualitativos y cuantitativos) para obtener la información necesaria para evaluar un curso a distancia.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Fase | Preguntas | Técnicas para la recopilación de información |
| Fase I: Evidencia científica | ¿Cuán alineados están los métodos de evaluación, con el contenido de la clase y método de la clase?  ¿Cómo/ cuán efectivo ha sido el proceso de implementación de lo aprendido?  ¿Cómo la satisfacción de los y las participantes y la puesta en práctica del plan de acción se relacionan? | Cuestionario a estudiantes  Entrevista a administración  Cuestionario a estudiantes  Análisis de documento (recopilación de feedback de cada módulo)  Grupo focal con participantes anteriores |
| Fase II Relevancia/ Costo/efectividad | ¿Cuán efectivas están siendo las tecnologías que utiliza para el contenido del curso sobre Diversidad, equidad e inclusión?  ¿Cómo los costos pudieran afectar los resultados esperados? | Análisis de documento: informes financieros de la institución (análisis de costo/ beneficio)  Cuestionario a estudiantes  (se sugiere usar la hoja de cálculo de Horton para evaluación de costos) |
| Fase III: Valores subyacentes | ¿Cómo los contenidos, actividades y materiales del currículo DEI promueven la participación equitativa de sus participantes?  ¿Cómo los valores subyacentes del curso (metas, objetivos, teoría y filosofía educativa) se ven reflejados durante el curso? | Encuestas y entrevistas (estudiantes, instructor, administración)  Análisis de documentos: Sílabo del curso, página de la Institución con descripción del curso |
| Fase IV: Consecuencias no deseadas | ¿Cómo los valores subyacentes del curso (metas, objetivos, teoría y filosofía educativa) se ven reflejados durante el curso?  ¿Cómo se evidencia la puesta en práctica del plan de acción que el curso propone? | Análisis de datos (sílabo)  Entrevista creador del curso/instructor  Grupo focal con participantes anteriores  Entrevista con administración |

# **Bibliografía**

[American Montessori Association ( 20 de abril de 2022). *What is the mission of AMS*. https://amshq.org/About-AMS/What-is-AMS](https://amshq.org/About-AMS/What-is-AMS)

Creswell, J. W. (2008). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (3ra ed.). Upper Saddle River, NJ: Merrill Prentice Hall.

Hammond Z. (2015) Culturally Responsive Teaching & the brain: Promoting authentic engagement and rigor among culturally and linguistically diverse students

Lucca, N., & Berríos. (2003). Investigación Cualitativa: Fundamentos diseño y estrategias. Cataño, PR: Ediciones SM

Medina-Díaz, María del R. & Verdejo-Carrión, Ana L. (2009) Evaluación del aprendizaje estudiantil. Experts Consultants, Inc. ISBN:978-0-9823191-0-9.

Montessori M. (1949) Educación y paz. Argentina. Disponible en:<http://apuntesdemama.com/wp-content/uploads/2016/09/EDUCACION-Y-PAZ-de-MARIA-MONTESSORI.pdf>

Orozco, H. (2013). Claves para una integración equilibrada de los usos de las TIC en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Revista Cultura De Guatemala, 34(1), 75-104.<https://issuu.com/revistaculturadeguatemala/docs/i_n__mero_2013._revista_cultura_de_>

Ortiz, A; Peñaherrera, M & Ortega, J. (2012) Percepciones de profesores y estudiantes sobre las TIC un estudio de caso. EDUTEC. Revista electrónica de tecnología educativa. 41 (9), 1-15

Ruhe, Valerie and Zumbo, Bruno D. (2009) Evaluation in Distance Education and E-Learning: The Unfolding Model. The Guildford Press. ISBN: 978-1-59385-873-5.

# ***Apéndice A: Sílabo del curso***

****

**Elevating Peace Education: A Deeper Look at Diversity, Equity and Inclusion**

**Instructor:** Cathy Durand-Horne **Class meeting:** Online, January-

[cathydurandhorne@montessoriteachered.com](mailto:cathydurandhorne@montessoriteachered.com) March, 2022, 8 weeks

**Hours:** 30 hours **Location:** Online, Zoom/Canvas

(10 hours on Zoom, 20 hours on Canvas)

Class Meeting ID 782 580 5106

Class Password montessori

**CATALOG COURSE DESCRIPTION & OBJECTIVES**:

This course presents foundational information on concepts in diversity, equity, and inclusion and integrates them into Montessori philosophy, schools, and classrooms. Adult learners will participate in 8 synchronous zoom meetings and 6 modules covering the following topics: DEI foundations, Culture, Identity, American Identity, Bias and Culturally Responsive Teaching   
(CRT).

Adult learners will learn the following objectives:

Module 1: DEI Foundations

1. To recognize the importance of elevating the Montessori Peace Curriculum through reflections on Diversity, Equity, and Inclusion.
2. To define the DEI concepts and vocabulary that will be used in the course.
3. To analyze the psychology of change and stress in order to help facilitate personal growth and understanding about diversity, equity, and inclusion.

 Module 2: Culture

1. To recognize the role of culture in Culturally Responsive Teaching
2. To describe the different levels of culture and how they can manifest in a Montessori classroom
3. To identify ten different schemas of deep culture and how they can manifest in a classroom.
4. To demonstrate the steps to increase one’s cultural competence.

Module 3: Identity

1. To recognize that identity matters.
2. To recognize that identity is both multidimensional and complex.
3. To evaluate our personal identities and how others may view our identity.
4. To review Identity Development Models as part of the process in discovering how people may evolve in their racial and ethnic identity and the different viewpoints on the complexities of identity formation.

Module 4: American Identity

1. To examine the key tenets of American identity and the extent to which all identity groups may not have equal access to the ideals based on their lived experiences.
2. To evaluate the American education system and how it fits into the American identity.
3. To discuss circumstances in which certain identity groups may face more “headwinds (or barriers)” and other groups may benefit from more “tailwinds (or blessings)”.
4. To recognize the impact of “headwinds” and “tailwinds” in students’ school experience.

Module 5: Bias

1. To identify the concept of unconscious bias.
2. To recognize that unconscious bias can manifest in a Montessori classroom.
3. To plan a proper course of action in mitigating unconscious bias.
4. To incorporate lessons learned in Culture and Identity in understanding its influence in the formation of biases.
5. To describe the science behind the brain’s functions in utilizing biases.
6. To discover that biases can provoke microaggressions and stereotype threats.
7. To formulate a plan to take corrective appropriate action on microaggressions and stereotype threats.

Module 6 & 7: Culturally Responsive Teaching

1. To recognize the critical impact of Culturally Responsive Teaching.
2. To evaluate where Montessori approaches Culturally Responsive Teaching and where it may need to be adapted
3. To define the 10 key principles of Culturally Responsive Teaching in the Montessori Classroom

Module 8: Planning and Implementation

1. To brainstorm and assess concrete examples for implementation of CRT.

2. to practice internalization of understanding identity, culture, and basis.

**COURSE REQUIREMENTS AND ASSIGNMENTS:**

The concepts in this course build on each other making attendance and participation very important.  The student must attend and complete the course in its entirety.  There are several zoom sessions to attend as well as online modules to complete through Canvas, our learning management system.

**CALENDAR:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Date** | **Topic** |
| **Zoom Session-** Thursday, Jan 6, 2022, 1-3pm | **Orientation and Introduction to course.** |
| **Canvas Module 1** Week of January 10-16 | **Introduction to DEI foundations:** introduction, closer look at Montessori school’s peace curriculum in terms of Diverse, equitable and inclusive schools, psychology of change, overview of DEI concepts.  [no zoom meeting this week] |
| **Canvas**  **Module 2**  January 17-23 | **Culture:** We will discuss what is culture and the levels of culture. And finally, how to develop cultural competence. |
| **Zoom**  Thursday, Jan 19th, 1:30-2:30pm | Discuss Module 1- DEI Foundations |
| **Canvas**  **Module 3**  Week of January 24th-30 | **Identity:** We will explore identity, why it matters, developmental models, and the impacts on the classroom. |
| **Zoom**  Thursday,Jan 26th, 1:30-2:30pm | Discuss Module 2: Culture |
| **Canvas**  **Module 4**  Week of Jan 31st- Feb 6 | **American Identity:** We will expand on Identity as it relates specifically to American Identity. We will also explore and apply the terms “headwinds” and “tailwinds.” |
| **Zoom**  Thursday, Feb 3, 2021, 1:30-2:30pm | Discuss Module 3: Identity. |
| **Canvas**  **Module 5**  Week of Feb 7-13 | **Bias:** We will discuss and analyze unconscious bias as it relates to our experiences and early childhood education. The terms microaggressions and stereotype threats will be defined and applied. |
| **Zoom**  Thursday, Feb 10, 1:30-2:30pm | Discuss Module 4: American Identity |
| **Canvas**  **Module 6**  Week of Feb 14-20th | **CRT Part 1:** Intro to Culturally Responsive Teaching and key principles. |
| **Zoom**  Thursday, Feb 17, 1:30-2:30pm | Discuss Module 5: Bias |
| **Canvas**  **Module 7**  Week of Feb 21-27th | **CRT Part 2:** CRT and key principles cont’d |
| **Zoom**  Thursday Feb 24th, 1:30-2:30pm | Discuss CRT |
| **Canvas**  **Module 8**  Week of Feb 27- March 6 | Implementation |
| **Final Zoom**  Thursday, March 3, 1:00-3:00pm | Final discussions.  Complete survey and keep the certificate for your records. |

# ***Apendice B: Ejemplo de entrevista al instructor***

Entrevista a instructor(a)/Profesor(a) del curso Elevating Peace Education: A deeper look at Diversity, Equity and Inclusion.

Entrevistador/a: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Entrevistado/a: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Nota para quien entrevista:

Recuerda practicar el *bracketing* antes de la entrevista. Minimiza los sesgos/ bias a través de una postura neutral./ Bienvenida. Presentar. Agradecer por participar./ Reconfirmar consentimiento a grabar. Recordar que la entrevista será grabada y transcrita y se le enviará previamente para su aprobación antes de usarla en la investigación. / Recordar a la persona entrevistada que la información es confidencial y que se eliminará cualquier información que pudiera identificarle/ Mencionar a la persona entrevistada que puede pasar cualquier pregunta y que puede terminar la entrevista en cualquier momento, si así lo desea/ Pídele que escojan un seudónimo

Preguntas

1. ¿Por qué se creó este curso?¿Cuáles son las metas y objetivos del curso?

3. Al diseñar este curso, ¿qué pretendía lograr?

4. ¿Qué beneficios ofrece este curso que no proporciona un curso presencial?

5. ¿Tiene alguna teoría favorita sobre la enseñanza y el aprendizaje? ¿Basó el diseño en esta teoría?¿Podría comentar más sobre esto?

7. ¿Cree que el curso “funciona” según la teoría?

8. ¿Cree que los alumnos entienden las metas y objetivos del curso?

9. ¿Siente que este curso es un curso de alta calidad? ¿Por qué?

10. Si pudieras cambiar algo de este curso, ¿qué sería?

## ***Apendice C: Ejemplo de protocolo de entrevista para la administración***

**Protocolo de entrevista a la administración**

La entrevista estructurada brinda rigidez o sistematización (Lucca & Berríos, 2003, p. 323). Se hace con la intención de llevar un proceso formal, en donde se expresan las mismas preguntas a los participantes para entonces comparar la información obtenida. Permitiendo que las respuestas a las preguntas se puedan clasificar y analizar con facilidad. El formato de entrevista será individual. Este proceso de recopilación permite al evaluador(a) realizar preguntas y grabar las respuestas de un participante en el estudio a la vez (Creswell, 2012). Es necesario el uso de una guía de preguntas al momento de realizar la entrevista. Creswell (2012) indica que el protocolo de entrevista es un formulario diseñado por el evaluador(a) que contiene instrucciones para el proceso de la entrevista, las preguntas que se realizarán y un espacio para tomar notas de las respuestas por parte de los entrevistados(as).

El instrumento consiste de dos secciones y un total de diez preguntas. La primera sección busca indagar sobre aspectos del costo en el curso y la segunda sección los beneficios. El instrumento se administrará una vez para el proceso de recopilación de datos en la evaluación curricular.

Pasos a seguir:

* 1. El entrevistador saluda y se presenta al entrevistado.
  2. Luego explica el procedimiento o intrucciones a seguir al entrevistado.
  3. Explica los asuntos de confidencialidad durante el proceso.
  4. Presenta el objetivo o propósito de la evaluación curricular.
  5. Aclara dudas o comentarios.

Entrevista para la Administración

**Información sobre los costos universitarios**

|  |  |
| --- | --- |
| Participante: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Fecha: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Instrucciones: Esta entrevista se realiza con el propósito de examinar los costos estimados de los programas. Al igual, conocer los beneficios a los estudiantes al matricular los servicios en línea en el curso sobre Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en la institución. El evaluador tendrá una conversación con el entrevistado realizando varias preguntas estructuradas. La sección consistirá en 30 minutos a próximamente. El entrevistado tendrá 1 a 3 minutos para contestar la pregunta. El entrevistado puede optar por no contestar alguna pregunta o parar la entrevista en cualquier momento.

**Costos**

1. ¿En qué medida los costos tecnológicos aportan al programa?
2. ¿En qué medida las tecnologías complementan la instrucción de material y equipo tecnológico?
3. ¿Cómo el costo de mantenimiento afecta el costo de matrícula?
4. ¿Cuál es la comparativa del costo del curso y los beneficios que los estudiantes obtendrían?
5. ¿Cómo se efectúa la preparación académica del personal y los estudiantes?
6. ¿En qué medida los costos de equipo y adiestramientos cumple con las expectativas del programa?

**Beneficios**

1. ¿Cuál es el tiempo aproximado en completar el curso?
2. ¿En qué medida las tecnologías para la enseñanza guardan relación con los intereses del educando?
3. ¿En qué medida las tecnologías para la enseñanza guardan relación con las destrezas del curso del DEI?
4. ¿En qué medida la enseñanza del curso del DEI cumple con las expectativas de aprendizaje?

## ***Apendice D: Ejemplo de (instrumento a estudiantes)***