

La autoevaluación

Procedimientos y metodología desarrollados en Cataluña

Isabel Alcalde y Joan Rué

autoevaluación, evaluación interna de centros, práctica pedagógica



El artículo presenta el modelo de evaluación interna que se lleva a cabo en los centros docentes catalanes, basado en una exploración sistemática y progresiva de diversas cuestiones relacionadas con la organización de la enseñanza. En la primera parte, se ofrecen algunos parámetros prácticos necesarios para conseguir una autoevaluación exitosa: conciencia de equipo, autonomía del profesorado, facilidad de uso de los instrumentos evaluativos, garantía de progreso... La segunda parte expone el caso práctico de un centro de Infantil y Primaria, y describe con detalle el proceso de planificación y desarrollo seguido por su comunidad educativa.

Como consecuencia de la publicación en 1995 de la Ley Orgánica de la Participación, la Evaluación y el Gobierno de los Centros Docentes (LOPAGCD), el Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya publicó una orden por la cual se regulaba la evaluación de los centros docentes sostenidos con fondos públicos. En ella se establecían dos tipos de evaluación: la de carácter interno, que deberá ser desarrollada por los propios centros con la participación de los órganos de gobierno de los mismos, y la externa, realizada por los servicios de inspección. Uno de los autores de este artículo, Joan Rué, elaboró, por encargo del Departament, el apartado dedicado a la metodología y la colección de instrumentos que han permitido el desarrollo extensivo de la autoevaluación —llevada a cabo por los equipos docentes— a todos los centros. En las líneas siguientes comentaremos la primera de dichas modalidades de evaluación.

Los procedimientos y la metodología desarrollados en Cataluña para este tipo de evaluación son fruto de la experiencia acumulada en diversos campos del conocimiento pedagógico desde los años ochenta hasta el presente, a partir de los modelos de investigación de inspiración etnográfica (o del también denominado «paradigma émico, interpretativo y cualitativo»). Nos referimos a las aportaciones realizadas desde el campo de la investigación en la acción, así como de aquellas registradas en el ámbito de la evaluación democrática. Es necesario recordar que los procesos de mejora son desencadenados por la aparición de nuevos valores, ciertas modificaciones en determinadas concepciones, nuevos diagnósticos, o perspectivas de solución o de acción diferentes. Es decir, que implican a la vez procesos individuales y grupales de naturaleza ética y de nuevos significados. Por ello, las herramientas más útiles para desarrollar dichos procesos son las propiamente humanas: hablar, observar,

analizar, leer documentos, reflexionar sobre las experiencias desarrolladas, actuar de forma sistemática, comparar, clasificar, etc. Se trata de recursos que, si se usan adecuadamente, ofrecen un alto rendimiento, adoptando unos principios y una metodología determinados.

El modelo específico de autoevaluación al cual nos estamos refiriendo corresponde a un modelo real, que ya está siendo aplicado en Cataluña desde enero de 1997 en todos los centros de Educación Primaria, y que se empieza a generalizar también entre los de Secundaria. Corresponde al apartado de evaluación interna de centros (véase el texto *Metodología de la autoevaluación*).

El proyecto de autoevaluación elaborado para los equipos de centro catalanes se presenta en una carpeta que contiene distintos dosieres temáticos. Los profesores pueden acceder a estos materiales mediante una publicación que se les hace llegar al centro, así como a través de Internet (<http://www.xtec.es/avalua/index.htm>). Dichos dosieres tratan de los siguientes aspectos: metodología, la organización del equipo de centro, la evaluación del alumnado, la organización de la enseñanza y aprendizaje, la acción tutorial, y la comunicación en el aula (sólo para Secundaria). Posteriormente se ha incluido otro dossier que trata de las relaciones de género, así como diferentes ejemplos de modelos específicos desarrollados en distintos centros educativos y relacionados con temáticas concretas.

En su conjunto, los diversos materiales permiten explorar de forma sistemática y progresiva diversas cuestiones relacionadas con la organización de la enseñanza, desde la actuación de los profesores en el seno del equipo, hasta el análisis de las causas de ciertas conductas adoptadas por los alumnos y alumnas. Cada uno de los aspectos se halla especificado a través de un conjunto de ítems —sin voluntad de ser confundidos con indicadores—, organizado en cuadros o tablas temáticas, aunque algunos elementos pueden desarrollarse utilizando diversas tablas al mismo tiempo. Es obvio que se pueden establecer múltiples relaciones internas entre los diversos materiales incluidos en los dosieres, pero esto es algo que de una forma expresa no se quiso especificar, porque deben ser los propios profesionales los que establezcan aquellas relaciones que consideren más indicadas para trabajar los temas que les preocupan.

Los materiales se presentan organizados para facilitar su lectura y su selección, pero no se muestran en términos de tablas o de pautas «listas para ser usadas». Así, los equipos docentes deben organizar sus propios materiales de trabajo, lo que no resulta complicado, pero se pretende evitar ante todo que los profesores adopten un material pautado sin habérselo apropiado con anterioridad. Sin embargo, más básico que el uso de los materiales es llegar a introducir en la escuela la cultura de la evaluación como metodología y como procedimiento normalizado. Lo realmente importante es arrancar el proceso, generando un cierto interés entre el profesorado,

y evitar al mismo tiempo una intensificación del trabajo escolar.

En su conjunto, dichos recursos se han elaborado atendiendo a lo que señalaban Guba y Lincoln (1998) cuando se referían a que «los productos de la evaluación no son descripciones de “cómo son las cosas” o “cómo funcionan”, sino que representan construcciones con significado que los grupos y actores elaboran para “dar sentido” a las situaciones en las que se encuentran».

Las características básicas del modelo

Entre las características más importantes del modelo que comentamos destacaríamos las siguientes:

Crear conciencia de equipo docente basado en el ciclo educativo

Y hacerlo tanto a través de la metodología utilizada para desarrollar el proceso de reflexión compartido, como mediante los propios contenidos. Una de las claves para el éxito de la nueva escolaridad obligatoria es que los profesores y profesoras se reconozcan como miembros de un mismo equipo docente, como profesionales que deben compartir y organizar de forma coherente su actuación. Para ello deben verse a sí mismos no como meros integrantes de una corporación académica,

Metodología de la autoevaluación

El modelo específico que se está aplicando en Cataluña persigue los siguientes propósitos:

- Constituir una metodología reflexiva que sirva de apoyo a los procesos de toma de decisiones educativos y de verificación de su funcionalidad pedagógica.
- Facilitar el diagnóstico de la actuación global y coordinada del profesorado y de las actuaciones individuales en el ejercicio de las tareas de enseñanza-aprendizaje, así como en el seguimiento y la orientación tutorial del alumnado.
- Favorecer el análisis de los problemas desde los diversos planos de la actuación educativa y sus distintos niveles de ejecución.
- Facilitar procesos de reflexión individuales y de equipo, mediante la comprobación, comunicación, coordinación y orientación de las decisiones y actuaciones.
- Proporcionar una serie de herramientas para mejorar cualitativamente los procesos y recursos de enseñanza y aprendizaje en la clase y en el centro educativo en concreto.
- Colocar los problemas y las necesidades de los profesores, tal como se los plantean, en el primer plano de la reflexión y del análisis.
- Potenciar la mejora de la autonomía profesional de los docentes en su actuación educativa individual y en equipo.
- Fortalecer profesionalmente al equipo.

de Matemáticas, Lengua, etc., sino como componentes de un equipo interdisciplinar de intervención sobre unos determinados sujetos, en un contexto concreto. «Verse a sí mismos» significa visualizarse físicamente en un espacio y compartir el mismo tiempo, la misma agenda e idéntico tema de trabajo. Significa también comprometerse a desarrollar una misma acción, generada desde la propia necesidad y compartida en relación a su finalidad última.

Generar un proceso de autoevaluación natural relacionado con la forma de actuar de los profesores

Es decir, subrayar la preocupación por la actuación, a partir de la reflexión. La autoevaluación no está, en última instancia, orientada ni a la valoración ni a la reflexión, sino hacia la acción colegiada, aunque exige que se lleven a cabo también los dos primeros procesos. En este sentido, la estrategia propuesta implica tomar decisiones de mejora sobre las propias actuaciones, a partir de la consideración de aquellos elementos que iluminan su práctica o contextualizan mejor la comprensión de una situación determinada.

Un proceso de autoevaluación que estuviera basado en la dimensión pedagógica de la actuación docente

Otro de los propósitos centrales de estos materiales es proporcionar los argumentos suficientes para que aquellos que se incorporen al proceso autoevaluador comprendan la necesidad de explorar el conocimiento pedagógico, entendido como una fuente básica para comprenderse o reconocerse profesionalmente.

Que respetara la autonomía de los profesores y partiera de sus propias necesidades

Una estrategia de autoevaluación debe partir de la responsabilidad de los profesionales que la asumen. La metodología y los materiales proporcionados no son agentes, sino instrumentos que deben poder adaptarse a otras voluntades, criterios éticos o intereses, y facilitar el trabajo tomando como base estos referentes. En este sentido, tanto en la confección como en la presentación de los materiales a los profesores se les propone que sean ellos mismos quienes seleccionen los temas, los organicen en forma de pautas de trabajo, les asignen unas determinadas escalas de valor, controlen la puesta en común de la reflexión realizada a partir de las mismas, y planteen las conclusiones en términos de propuestas para la acción.

Que incorporara su pensamiento y opiniones en el contexto de su propio trabajo

Unos materiales de autoevaluación como los presentes deben evitar incurrir en determinados riesgos. Uno de ellos, aunque no se manifieste abiertamente, es que los profesores se sientan examinados de algo por una instancia externa. Esto significa

que no puede haber «soluciones escondidas» en el texto. Naturalmente, la organización sistemática de los temas y de las cuestiones lleva implícita una línea de progreso o de profundización, pero en ningún caso se sugiere lo que se debería hacer, o cómo hacerlo. Por otro lado, el hecho de que sea el propio equipo quien asuma la responsabilidad de llevar a cabo todo el proceso de autoevaluación ayudará a evitar aquel riesgo.

Que fuera abierto, en las interpretaciones y en los ítems

Los equipos educativos generan una dinámica grupal en la que, entre otros aspectos, destaca la existencia de una cierta tensión hacia la igualdad. Sin embargo, hemos de recordar que el diseño de la evaluación incluye la toma de posiciones con respecto a los proyectos de actuación y de mejora, no en el plano de las opiniones. Si hay que tomar decisiones, se hace evidente que después de respetar todas las opiniones existen algunas de ellas que se incorporarán a la nueva propuesta, y otras que no. Precisamente la tendencia a la igualdad ejerce una presión hacia la conformación y aún hacia la conversión de las opiniones minoritarias en el seno del grupo. Por otra parte, el hecho de que las opciones sean abiertas permite a los equipos explorarlas más a fondo y superar, por esta vía, las posibles discrepancias surgidas entre profesores. Naturalmente, el límite en el camino hacia el progreso se encuentra en las actitudes, en el sistema de creencias de los profesionales implicados en el proceso, en su saber hacer práctico, y en la dinámica reflexión para la acción que sean capaces de poner en juego. Una metodología y unos materiales como los que comentamos pueden favorecer esta dinámica, pero nunca suplirla.

Nuestra tradición cultural sobre la evaluación se resiste a aceptar el hecho de que las interpretaciones pueden ser abiertas. Pero el hecho de que no se pueda disponer de jueces no impide evaluar. Tan sólo se requiere que en vez de reflexionar sobre quién tiene razón, se haga en términos de «por qué lo hago», «cómo resulta», «qué lo explica», «qué podría hacer», «qué podría mejorar», etc., unas preguntas más propias del jurado que del juez, si continuamos con el símil de la justicia. Por otra parte, en una orientación para coordinar la actuación, el hecho de «tener razón» no es una cuestión tan importante ni funcional como «ponerse de acuerdo en...».

Que fuera relativamente fácil de usar

Los profesores, en cualquier parte del mundo, tienen problemas con el tiempo. En este sentido, se propone que, una vez seleccionados los temas y confeccionados los materiales de trabajo por parte de un pequeño equipo responsable de ello, los profesores sinteticen sus valoraciones de acuerdo con una escala de cuatro valores, para que, de este modo, en las reuniones se propongan por ejemplo como centros de discusión aquellos aspectos sobre los cuales se da una mayor dispersión de criterios.

Por otra parte, se recomienda incorporar la metodología de trabajo propuesta a las mismas reuniones pedagógicas que ya realiza el equipo docente.

Que les permitiera progresar individualmente y en equipo

La referencia al progreso en las actuaciones es fundamental para los profesores. En nuestra situación nos encontramos con que existen muchos equipos que desean mejorar su propia actuación profesional. Sin embargo, desde los propios contextos educativos no resulta fácil saber qué dirección hay que tomar, mantenerse en ella, conseguir

la cohesión del equipo, desarrollar una metodología que les permita una progresión sin perderse en las urgencias del día a día, sin derivar de un tema a otro, sin debilitarse como grupo, manteniendo una cierta memoria y un grado de persistencia en el trabajo realizado. En este sentido, la propia organización de los materiales y la metodología sugerida ofrecerán a los equipos una vía para afrontar con mayor éxito este conjunto de circunstancias. □

Referencias bibliográficas

Guba, E., y Lincoln, Y.S. (1990): *Fourth generation evaluation*, San Francisco: Jossey-Bass.