

Seminario Internacional
Melhores Práticas no Ensino Medio
Brasilia, 3 y 4 de mayo de 2010

**EL USO DE LAS EVALUACIONES PARA
MEJORAR LAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS EN
EL AULA**

Pedro Ravela
Instituto de Evaluación Educativa
Universidad Católica del Uruguay

La complejidad del cambio en las organizaciones

Agentes libres

Motivación, incentivos,
agenda

Racionalidad limitada

Insuficiencia de
Conocimientos y
capacidades

El “factor organizacional”

El contexto institucional promueve u obstaculiza el
cambio

La complejidad del cambio en las organizaciones

- ❖ ¿Cómo articular los objetivos institucionales con las agendas y estrategias de los actores?
- ❖ ¿Qué cosas constituyen incentivos fuertes para los docentes?
- ❖ ¿Qué capacidades y conocimientos necesitan para cambiar las prácticas?
- ❖ ¿Cómo crearlas?
- ❖ ¿Qué aspectos de la organización y estructura de la educación media con claves para el cambio?

La estrategia de trabajo con los resultados de PISA 2003 en Uruguay

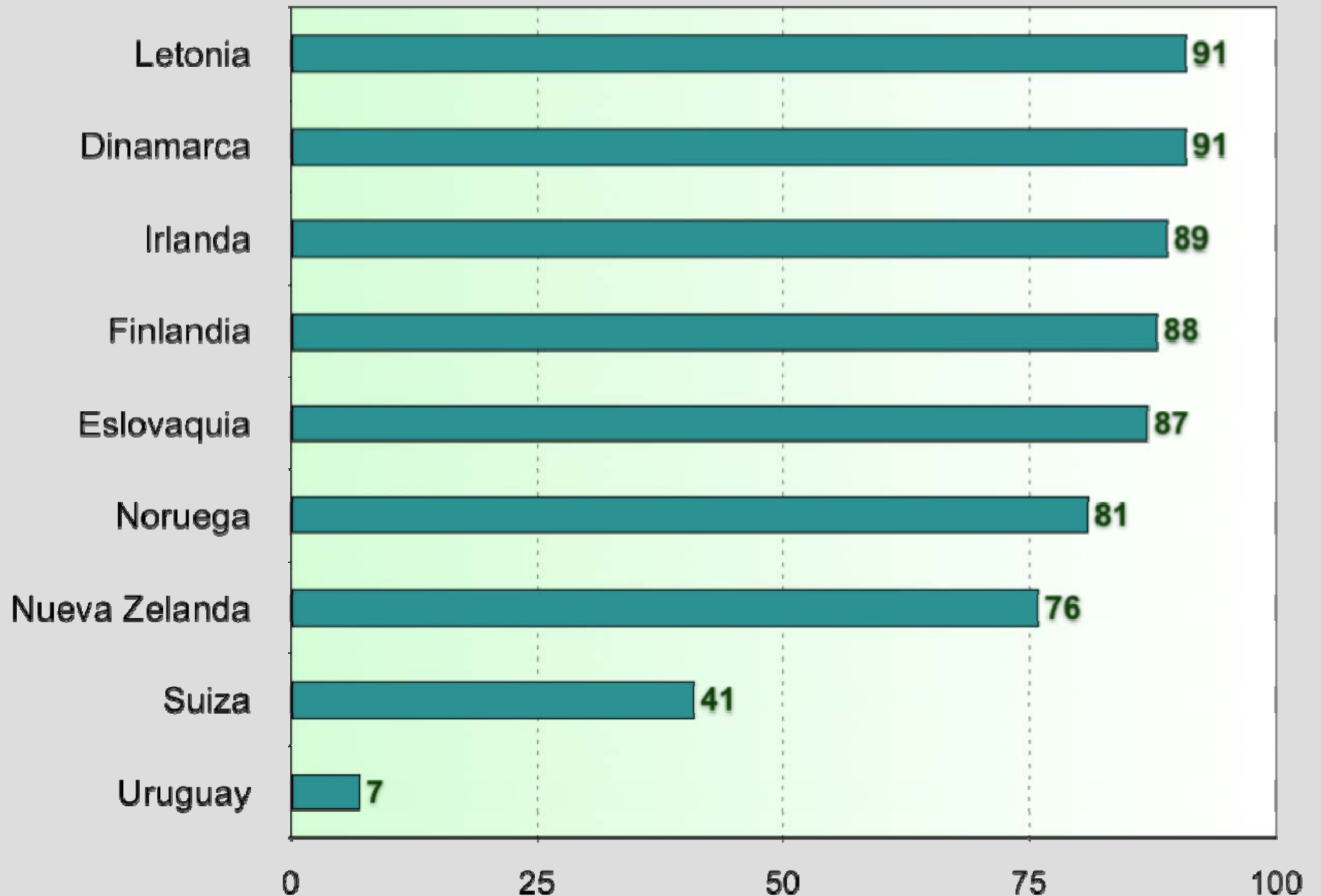
- Uno de los incentivos principales para los profesores es hacer mejor su trabajo en el aula;
- Otro incentivo fuerte para un profesor es lograr que sus alumnos se motiven con el aprendizaje;
- La mayoría de los profesores suele estar interesada en explorar nuevos materiales y en contar con espacios para compartir sus experiencias de trabajo con otros colegas;
- Los materiales de PISA tienen el potencial de abrir nuevos horizontes a los profesores en cuanto a:
 - ✓ las formas de evaluar,
 - ✓ qué cosas deberían ser capaces de hacer los estudiantes
 - ✓ el tipo de situaciones a proponerles.

Cinco instrumentos centrales de la estrategia de difusión PISA 2003

1. Un Informe Nacional Preliminar publicado en la misma noche de la presentación internacional (neutralizar el manejo mediático sensacionalista).
2. Un esfuerzo continuo de presentaciones públicas, a diversas audiencias, del marco conceptual de PISA y sus principales resultados.
3. Un boletín electrónico periódico con un tema central de política educativa por cada edición.
4. Publicaciones específicas para profesores: marcos conceptuales y ejemplos de actividades de las pruebas.
5. Talleres pedagógicos para profesores de educación media y de formación docente.

Boletín	Fecha	Tema
1	18-may-05	LA CONDICIÓN DE LOS PROFESORES EN URUGUAY Y EN LOS PAÍSES DE PEQUEÑA ESCALA
2	31-may-05	CONDICIONES DE INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO DE LOS CENTROS EDUCATIVOS
3	10-jun-05	ALTERNATIVAS DE POLÍTICA EDUCATIVA EN RELACIÓN AL IMPACTO DE LOS CONTEXTOS SOCIOCULTURALES SOBRE LOS APRENDIZAJES
4	28-jun-05	EL CLIMA EDUCATIVO EN LOS CENTROS DE ENSEÑANZA MEDIA: FACTORES RELATIVOS A PROFESORES Y ESTUDIANTES
5	15-jul-05	FINLANDIA
6	15-ago-05	LOS CONTENIDOS MATEMÁTICOS DE LA EVALUACIÓN PISA Y LOS CONTENIDOS DE LOS PROGRAMAS DE ESTUDIO EN URUGUAY
7	31-ago-05	IMPLICANCIAS PARA LA POLÍTICA EDUCATIVA DE LOS RESULTADOS LOGRADOS POR LOS ESTUDIANTES URUGUAYOS EN LAS PRUEBAS INTERNACIONALES PISA 2003
8	19-set-05	LOS PROCESOS COGNITIVOS EN LA EVALUACIÓN DE LA CULTURA MATEMÁTICA EN PISA
9	25-oct-05	DIFERENCIACIÓN INSTITUCIONAL TEMPRANA E INEQUIDAD EDUCATIVA
10	30-nov-05	ESPACIOS PARA LA TOMA DE DECISIONES EN LOS CENTROS EDUCATIVOS

Porcentaje de estudiantes cuyos profesores tienen dedicación total a la docencia en su centro educativo



URUGUAY EN EL PROGRAMA PISA

Boletín Informativo

Nº 10 - 6 de diciembre de 2005

LA TOMA DE DECISIONES EN LOS CENTROS EDUCATIVOS

Uno de los aspectos del funcionamiento de los sistemas educativos en los países participantes en PISA 2003, analizado en el capítulo 5 del Primer Informe Internacional, es el relativo a la toma de decisiones. El Informe destaca la importancia creciente que tiene en las políticas educativas entregar a los centros mayor capacidad de gestión y decisión, junto con mayor responsabilidad por los resultados de la enseñanza.

Con este tema como contexto, en el Cuestionario del Centro Educativo se indagaba sobre las decisiones en que el centro educativo tiene responsabilidad principal, ya sea a través de su director, a través un consejo de dirección o de su personal.

Los tipos de decisiones sobre los que se indagó fueron los siguientes:

- a. la selección de los profesores que serán contratados;
- b. el despido de profesores;
- c. el establecimiento de los salarios iniciales de los profesores;
- d. la determinación de aumentos salariales para los profesores;
- e. la elaboración del presupuesto del centro educativo;
- f. la asignación de los recursos dentro del centro educativo;
- g. el establecimiento de políticas en materia de disciplina estudiantil;

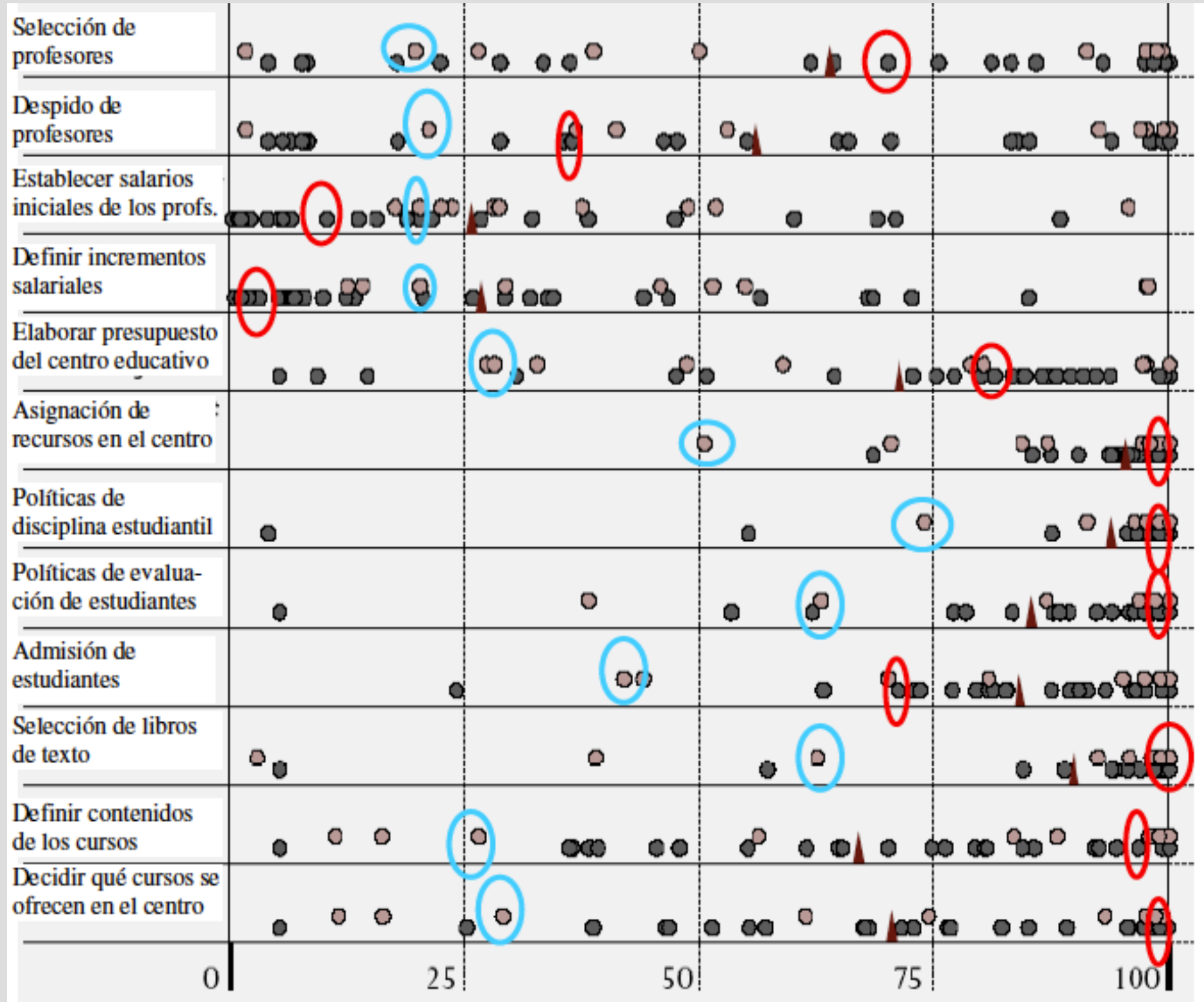
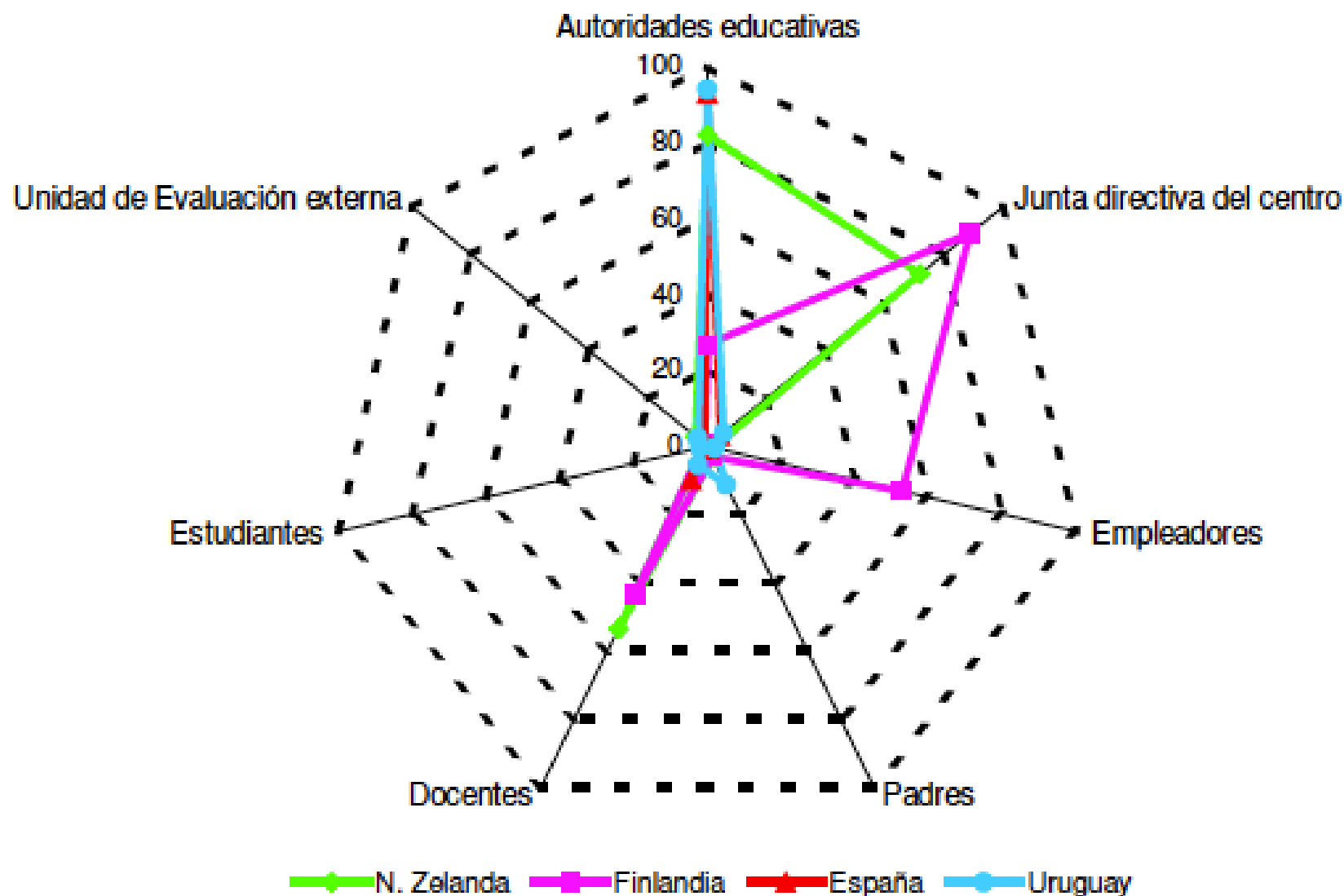
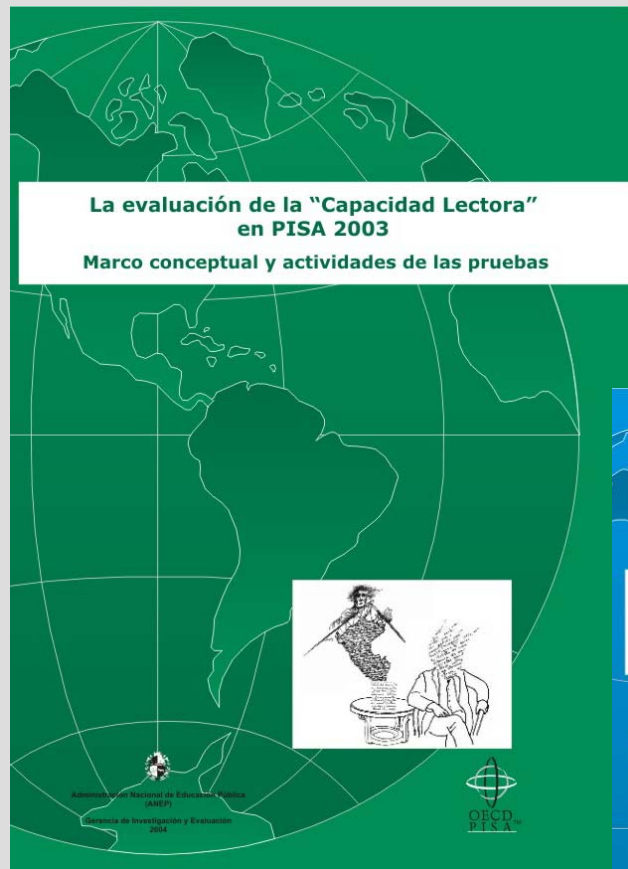


Gráfico 2

Actores que tienen participación en la toma de decisiones respecto a la política de personal en los centros de enseñanza públicos



PUBLICACIONES PARA DOCENTES



Itinerario básico en los Talleres - I

1. Distribución previa del documento PISA sobre el área.
2. Presentación del marco conceptual PISA.
3. Distribución de una selección de ítems de la prueba para la resolución en equipos.
4. Análisis de las pautas de codificación para las preguntas de respuesta abierta (en equipos).
5. Clasificación de las actividades según las competencias que evalúan, de acuerdo con el marco PISA.
6. Valoración de las actividades en una planilla, indicando relevancia para el curso que cada profesor enseña y motivación para los estudiantes.
7. ¿Qué modificaciones deberíamos realizar en nuestros modos de enseñar para que los estudiantes desarrollen las capacidades necesarias para resolver estas actividades?

Itinerario básico en los Talleres - II

1. Seleccionar una unidad temática del programa de uno de los cursos que están dictando.
2. Definir en términos de competencias lo que los estudiantes deberían aprender/adquirir en relación a los temas seleccionados.
3. Describir al menos tres niveles de desempeño.
4. Elaborar algunas actividades para evaluar las competencias definidas y justificarlas.

CAPACITACIÓN EN SERVICIO COMO PRINCIPAL POLITICA A PARTIR DE LA EVALUACION EXTERNA (programa para maestros en Uruguay)

1. La participación es voluntaria y colectiva. Involucra a todo el equipo docente de una escuela en forma conjunta, junto con los equipos de otras escuelas.
2. Se conforman grupos de alrededor de 50-60 maestros, es decir, varios equipos docentes - intercambio de experiencias dentro de las escuelas y entre escuelas.
3. Las actividades se desarrollan durante todo el año, en forma quincenal, los días sábados, fuera del horario escolar.
4. Los maestros participantes perciben una compensación salarial de alrededor del 20/25%.

CAPACITACIÓN EN SERVICIO COMO PRINCIPAL POLITICA A PARTIR DE LA EVALUACION EXTERNA

5. El incentivo económico está vinculado a la capacitación, no a los resultados.
6. Focalización de las escuelas función del contexto social, no de sus resultados (evitar contraincentivos y lograr efecto demostración).
7. Contenidos, metodología y actividades del programa elaboradas centralmente por equipo de especialistas.
8. Selección y entrenamiento de un cuerpo de formadores en las instituciones de formación docente, para llevar adelante el programa.
9. Adaptaciones a los contextos particulares, pero dentro de un marco común.

CAPACITACIÓN EN SERVICIO COMO PRINCIPAL POLITICA A PARTIR DE LA EVALUACION EXTERNA

10. Las actividades de capacitación incluyen los resultados de las evaluaciones como punto de partida y se centran en la actualización disciplinar y didáctica para enseñar de una manera nueva.
- Fuerte énfasis en la realización de actividades prácticas en la escuela y en el aula durante el tiempo que transcurre entre jornadas.
 - Visitas a las aulas dentro de cada escuela e informes de actividades realizadas en cada sesión.

Diploma en evaluación de aprendizajes para docentes

MODALIDAD

- ✓ Un año de duración

- ✓ Semi-presencial:
 - un encuentro mensual, sábado 5 horas
 - 5 horas de dedicación semanal a actividades en la web
 - tutoría semanal con devolución formativa

- ✓ Organización en cuatro módulos cada uno con un trabajo de acreditación

Diploma en evaluación de aprendizajes para docentes

EJEMPLOS DE ACTIVIDADES

- Análisis de los procesos cognitivos involucrados en la resolución de actividades de pruebas como PISA
- Análisis de los procesos cognitivos en la resolución de las pruebas que los participantes proponen a sus alumnos
- Elaboración de situaciones sociales auténticas y relevantes para sus propuestas de evaluación
- Definición de niveles de desempeño para sus cursos
- Elaboración de rúbricas
- Desarrollo de estrategias para la devolución formativa a los estudiantes y la autoevaluación
- Construcción de sistemas de calificaciones alineados a niveles de desempeño

Tres desafíos organizacionales principales para viabilizar procesos de cambio en las prácticas

Pertenencia de los profesores a los centros educativos

¿Cuál es la variable de ajuste en la organización de las horas de clase?

Espacios de aprendizaje profesional como parte del trabajo cotidiano

Rediseñar la carrera docente

Evaluación del desempeño, reconocimiento y nuevas funciones



Tres elementos imprescindibles para espacios de aprendizaje profesional eficaces

Espacio de trabajo colectivo

Reunión sistemática y grupos de trabajo como parte del trabajo regular

Liderazgo intelectual

Conducción de las instancias colectivas por personal competente

Apertura de las aulas

Visitarse, revisar las prácticas, intercambiar materiales, salir del aislamiento

Tres desafíos organizacionales principales para viabilizar procesos de cambio en las prácticas

Pertenencia de los profesores a los centros educativos

¿Cuál es la variable de ajuste en la organización de las horas de clase?

Espacios de aprendizaje profesional como parte del trabajo cotidiano

Rediseñar la carrera docente

Evaluación del desempeño, reconocimiento y nuevas funciones



Una propuesta de sistema de evaluación y de carrera docente articulados

Nivel o posición	Funciones	Requisitos de acceso
Etapa Inicial	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Enseñanza en carácter interino 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Título docente
Etapa Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Enseñanza con carácter de titular. <input type="checkbox"/> Orientación o tutoría de estudiantes 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Cierta cantidad de años en el nivel anterior. <input type="checkbox"/> Informes favorables de desempeño de sus directores <input type="checkbox"/> Pruebas de conocimientos disciplinares y de didáctica
Profesional Avanzado	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Enseñanza <input type="checkbox"/> Tutor de práctica docente <input type="checkbox"/> Seguimiento y orientación a nuevos docentes <input type="checkbox"/> Elaboración materiales curriculares y guías para la enseñanza 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Cierta cantidad de años en el nivel anterior <input type="checkbox"/> Informes favorables de desempeño de su directores <input type="checkbox"/> Pruebas de didáctica <input type="checkbox"/> Presentación de carpeta de materiales de enseñanza empleados en sus clases <input type="checkbox"/> Curso de capacitación para orientación de docentes
Profesional Experto	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Enseñanza <input type="checkbox"/> Coordinador de Departamento o Asesor Pedagógico <input type="checkbox"/> Formador de docentes en servicio <input type="checkbox"/> Evaluador de pares 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Cierta cantidad de años en el nivel anterior <input type="checkbox"/> Informes favorables de desempeño de sus directores <input type="checkbox"/> Pruebas de conocimientos avanzados en su disciplina <input type="checkbox"/> Presentación de carpeta que recoja su trabajo como orientador de docentes <input type="checkbox"/> Presentación de carpeta de materiales curriculares elaborados <input type="checkbox"/> Curso de capacitación para evaluación de docentes

MICHEL CROZIER -

Estado modesto, estado moderno p. 234

"...los funcionarios no constituyen un obstáculo como personas o miembros de un grupo humano en esencia conservadores;

lo que está en tela de juicio es el sistema y para cambiarlo es preciso utilizar el recurso que ellos representan.

Con el fin de lograrlo, la primera palanca es el conocimiento, pues los recursos y las oportunidades son ignorados de manera sistemática..."

“En seguida señalemos que el recurso humano no es un recurso estable: se degrada pero también puede desarrollarse, es extensible.

La inversión en recursos humanos es la más difícil de todas, pero en caso de éxito también es la más reductible (subrayado mío).

La experiencia muestra que este desarrollo es más eficaz en torno de las misiones operativas reales y del conocimiento de sus resultados, aunque lleve tiempo y no se puedan esperar productos espectaculares inmediatos” .

“Por consiguiente toda estrategia que busque transformar el Estado debe descansar en la prioridad dada a la inversión en recursos humanos, que no sería general y abstracta, sino que estaría basada en la prioridad de las misiones por cumplir.

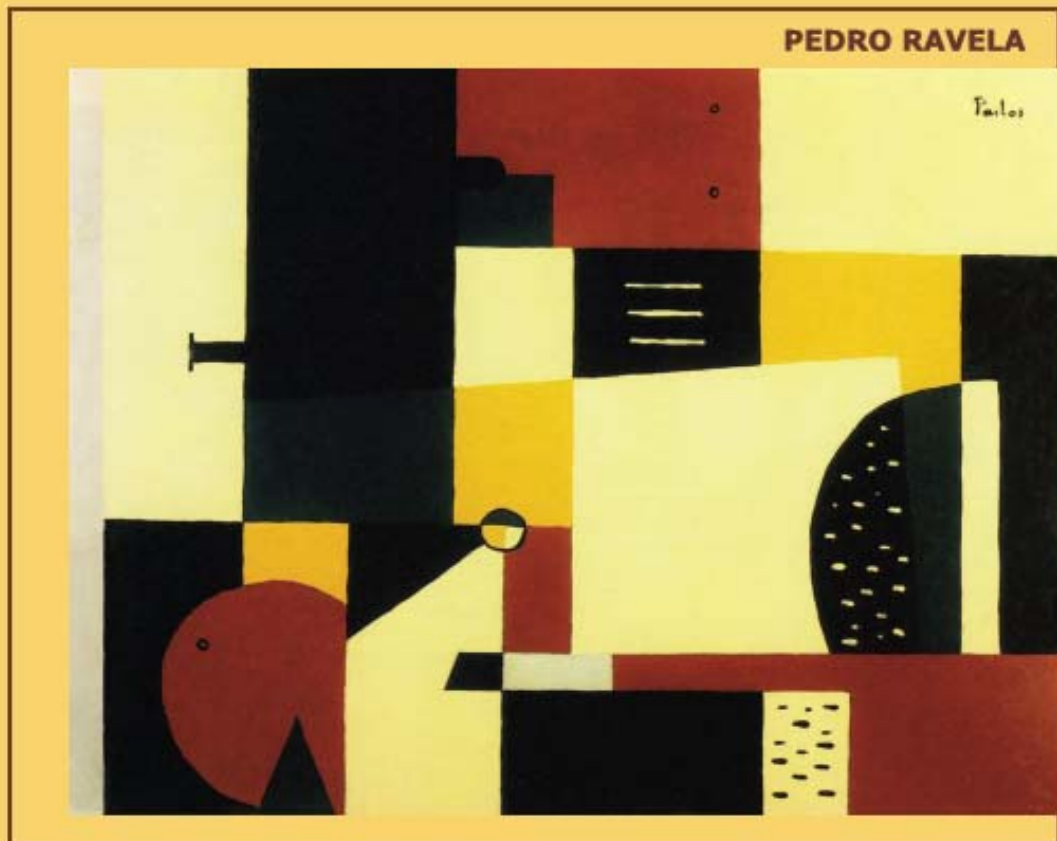
Su palanca principal es la virtud del conocimiento, el estímulo de la realidad y de los resultados.

En esencia debe ser una estrategia de mediano y de largo plazo que estimule el trabajo a fondo y prolongado...

...los dirigentes deben escoger la vía más lenta de la motivación de los ejecutantes, únicos capaces de efectuar las mejores elecciones en la práctica”

FICHAS DIDACTICAS

Para comprender las evaluaciones educativas



PEDRO RAVELA

PREAL

Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe
Partnership for Educational Revitalization in the Americas

PREAL

Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe
Partnership for Educational Revitalization in the Americas

Para comprender las
evaluaciones educativas
Fichas didacticas

Ficha 10

¿por qué los *rankings* son modos inapropiados
de valorar la calidad de las escuelas?

Pedro Ravela

Ficha 1

¿QUÉ SON LAS EVALUACIONES EDUCATIVAS Y PARA QUÉ SIRVEN?

un recorrido por las evaluaciones y sus finalidades

Ficha 2

¿CÓMO SE HACEN LAS EVALUACIONES EDUCATIVAS?

los elementos básicos del proceso de evaluación

Ficha 3

¿CÓMO SE FORMULAN LOS JUICIOS DE VALOR EN LAS EVALUACIONES EDUCATIVAS?

evaluaciones normativas, de progreso y criterios

Ficha 4

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES PROBLEMAS COMUNES A TODAS LAS EVALUACIONES EDUCATIVAS?

validez y confiabilidad

Ficha 5

¿DEBEMOS CREERLE A LAS EVALUACIONES ESTANDARIZADAS EXTERNAS O A LAS EVALUACIONES QUE REALIZA EL DOCENTE EN EL AULA? **los debates ideológicos sobre las evaluaciones**

Ficha 6

¿QUÉ EVALÚA ESTA PRUEBA? (I)

distintos tipos de actividades en las evaluaciones estandarizadas

Ficha 7

¿QUÉ EVALÚA ESTA PRUEBA? (II) **contenidos, currículo y competencias**

Ficha 8

¿QUÉ SIGNIFICAN LOS NÚMEROS DE LAS EVALUACIONES? (I)

elementos básicos para comprender los datos estadísticos

Ficha 9

¿QUÉ SIGNIFICAN LOS NÚMEROS DE LAS EVALUACIONES? (II)

elementos básicos para comprender los datos estadísticos

Ficha 10

¿POR QUÉ LOS RANKINGS SON MODOS INAPROPIADOS DE VALORAR LA CALIDAD DE LAS ESCUELAS?

hacia nuevas formas de utilizar los resultados por escuela

Ficha 11

¿QUÉ ES LA "RENDICIÓN DE CUENTAS"?

hacia la responsabilidad compartida

Ficha 12

¿CÓMO USAR LAS EVALUACIONES PARA MEJORAR LA EDUCACIÓN?

los resultados como herramienta de aprendizaje y mejora

Ficha 13

¿QUÉ SON LOS "FACTORES ASOCIADOS"?

intentando comprender los sistemas educativos

Ficha 14

¿CÓMO ANALIZAR UN REPORTE DE EVALUACIÓN?

las preguntas que el lector debe hacerse ante un informe de resultados

Muito obrigado pela sua atencao!

pravela@ucu.edu.uy

Instituto de Evaluación Educativa:

<http://evaluacioneducativa.ucu.edu.uy>