

**MODELO PARA AUTOEVALUAR LA PRÁCTICA  
DOCENTE DE LOS MAESTROS DE  
INFANTIL Y PRIMARIA**

**Francisco Díaz Alcaraz  
Juan Francisco Díaz Canals**

Francisco Díaz Alcaraz, Inspector de Educación  
Profesor asociado de la Universidad de  
Castilla-La Mancha  
Juan Francisco Díaz Canals,  
Profesor de Enseñanza Secundaria

**RESUMEN.**-La Consejería de Educación de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha ha llevado a cabo durante los últimos años un programa de evaluación externa de centros, evaluándose todos los centros de primaria y secundaria. El Plan de evaluación de centros incluía cuatro dimensiones: programación de la enseñanza, desarrollo del proceso de enseñanza - aprendizaje, evaluación de los aprendizajes y evaluación de la enseñanza. Esta última dimensión ha sido la de menor valoración positiva, llegando a la conclusión de la necesidad de que los docentes comiencen a desarrollar estrategias para evaluar su enseñanza con objeto de mejorarla. El presente artículo elabora una propuesta realista de autoevaluación de la práctica docente dirigida a los maestros de Infantil y Primaria dirigida a los maestros de Infantil y Primaria. 1-

*Ensayos, 2007 (22), 155-201*

## 1 - INTRODUCCIÓN

Continuamente obligamos a nuestros alumnos a registrar, tomar notas, elaborar y corregir textos, resumir etc.; es decir, a utilizar la escritura como mecanismo de aprendizaje. Sin embargo, son escasos los profesores que registran por escrito sus actuaciones para la reflexión y perfeccionamiento. Se suele centrar la atención docente en cómo impartir las clases, pero pocas veces mostramos la forma de establecer procesos para reflexionar sobre nuestra labor.

Generalmente sólo medimos el rendimiento de los estudiantes y hacemos juicios “a priori”: los estudiantes son malos, los alumnos no estudian, los padres no se preocupan del rendimiento académico de sus hijos...; sin embargo, no nos detenemos a reflexionar ni a analizar cómo el desempeño docente influye en el rendimiento estudiantil.

La reflexión es una tarea imprescindible que nos debe llevar a la identificación de problemas potencialmente significativos de nuestra práctica concreta para la investigación individual y colectiva.

Dado que todos los profesores suelen encontrar problemas básicos en su práctica, es necesario compartirlos, porque como afirma Porlán y Martín (1991) “cuando ampliamos el horizonte y los compartimos crítica y rigurosamente en un equipo de trabajo, la comprensión de los acontecimientos pasa, generalmente, a un nivel superior, y los problemas ya no son mis problemas: son problemas profesionales compartidos, y, por tanto, más objetivables que en su primera formulación”. Determinar problemas básicos en común nos puede hacer avanzar hacia el desarrollo profesional, el cambio y la transformación escolar, tendencia hacia la que nos dirigimos.

Un aspecto básico del perfil docente actual es la capacidad para soportar la inseguridad y vivir en la búsqueda continua de

soluciones a los problemas que se plantean. Es de las pocas profesiones en las que la rutina no tiene cabida.

Desde el punto de vista pedagógico consideramos la evaluación de la práctica docente como un mecanismo útil para el desarrollo profesional y la mejora del proceso de enseñanza/aprendizaje.

La autoevaluación de la práctica docente se considera imprescindible por los siguientes motivos:

**\* Como garantía de calidad del quehacer educativo**

La autoevaluación docente es un instrumento útil para garantizar la calidad de los procesos de enseñanza/aprendizaje que posibilitan el desarrollo de habilidades por parte de los alumnos. La formación inicial de los maestros, así como las pruebas de acceso a la función pública no garantizan al docente un nivel de actuación suficiente, sobre todo en una profesión con muchos cambios. La evaluación, ejercida como actividad regular y sistemática, facilita el conocimiento del nivel de actuación profesional e información suficiente para mejorarlo.

**\* Como elemento decisivo en el proceso de revisión interna del los centros**

La evaluación docente puede contribuir a mejorar el conocimiento y diagnóstico de la realidad de un centro concreto, favoreciendo el proceso de revisión interna y contribuyendo a implantar medidas de mejora. También puede utilizarse como fuente de información útil para planificar la formación en los centros o para el diseño de soportes y ayudas a la función docente.

**\* Como proceso facilitador de la rendición de cuentas**

Es necesario rendir cuentas a la sociedad sobre el nivel de actuación docente y, por tanto, informar a la comunidad educativa acerca de los resultados obtenidos en la evaluación de la práctica docente, con la finalidad de controlar y apoyar la mejora del sistema educativo.

**\* Como incentivo profesional de los docentes**

Los docentes, como cualquier profesional, necesitan sistemas de motivación en el ejercicio de sus funciones. Nos estamos refiriendo a la concesión de licencias por estudio, al acceso a la función directiva, a la concesión de proyectos de investigación y, en general, a la articulación de la carrera docente

**\* Como estrategia de legitimación del propio sistema educativo**

La aplicación de procesos de autoevaluación de la práctica docente sustentados en criterios sistemáticos, justos y consensuados con los propios docentes permite reducir las resistencias por parte del profesorado y favorece la extensión de la cultura de la evaluación en el colectivo profesional.

En suma, la autoevaluación de la práctica docente debe estar al servicio de la mejora del sistema educativo y actuar como un factor catalizador del cambio y la innovación. En este sentido, Airasian y Gullickson, define la autoevaluación como:

*“un proceso en el que los profesionales formulan opiniones valorativas sobre la adecuación y la efectividad de su propio conocimiento, actuación, principios o consecuencias con el objetivo de mejorarse a sí mismos.”*

En general, no creemos en la eficacia de las visitas de la Inspección como mecanismo de evaluación de la práctica docente, ni en los procesos de evaluación externa que se están llevando a cabo por la Administración educativa, por no contar con la participación del profesorado; por el contrario, estamos a favor de procesos de autoevaluación docente que posibiliten la reflexión sistemática del quehacer del aula, así como estrategias y habilidades para mejorar la enseñanza.

## 2.- CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE

La evaluación de la práctica docente que proponemos se enmarca en el paradigma cualitativo porque trata de comprender la realidad en la que se desenvuelve la práctica docente desde planteamientos subjetivos con el objeto de mejorarla; así mismo, se centra más en procesos que en resultados, describiendo e interpretando lo que acontece en el aula.

Además, las características de este tipo de evaluación son:

### \* **Integral**

Se analizan todos los elementos que constituyen la acción docente, se profundiza en los aspectos más significativos y nos detenemos en los que presentan una mayor debilidad en su desarrollo.

### \* **Formativa.**

Durante el proceso se introducen los cambios necesarios para la mejora, según los datos que nos vaya proporcionando la propia evaluación.

Se pretende provocar la reflexión sobre la propia práctica pedagógica mediante la valoración de lo que los profesores realizan al preparar y desarrollar su trabajo como educadores. Se enfoca hacia los procesos y tiene como propósito final contribuir a la mejora.

Sin embargo, la evaluación formativa exige algunas condiciones que se tienen que dar para que se consigan esos propósitos de mejora, para ello los profesores deben:

- Estar convencidos de que la evaluación es necesaria
- Reconocer que la evaluación es una herramienta útil para la identificación de las fortalezas y debilidades de la actuación didáctica

- Estar convencidos de que es posible mejorar algunas de las prácticas que se realizan en el aula
- Participar con la mayor honestidad y objetividad
- Aceptar abiertamente los comentarios y sugerencias de los compañeros
- Comprometerse a modificar prácticas o formas de trabajo poco eficaces

#### **\* Interna o autoevaluación**

Se propone una modalidad de evaluación en la que el profesor es el protagonista de su propia evaluación. El proceso se desarrolla por los propios profesores. Esto lo creemos así por los siguientes motivos:

- Facilita el conocimiento de la realidad
- El profesor se compromete con mayor naturalidad a tomar decisiones de mejora
- Puede ser más objetiva si el profesor se implica y tiene la suficiente formación para realizar la evaluación.
- Partimos de que los profesores realizan la mejor práctica docente posible, por lo que a mayor conocimiento aportado por la evaluación, la mejora se producirá automáticamente; sin embargo, no estamos seguros de que ante sugerencias externas se produzca el mismo efecto.

#### **\* Criterial o con referencia a la conducta**

En esta evaluación se describen con detalle todas las conductas-tipo que se desarrollan en el aula con diferentes niveles de desempeño profesional. Se ha pretendido incluir todas las conductas posibles, a tal efecto se ha desarrollado un proceso jerárquico de conductas que van desde las más abstractas hasta las más concretas

El proceso evaluador se va a producir comparando la actuación de cada docente con este repertorio de conductas - tipo.

### **\* Funcional**

Lo que destaca como elemento clave de la evaluación de la práctica docente es que sirve para algo. Evaluar por evaluar no tiene sentido. La evaluación para que sea educativa, y esta lo es, debe servir para mejorar algo. Desde esta perspectiva la utilidad de la evaluación que proponemos es doble:

- Mejorar la práctica docente y, como consecuencia, aumentar la calidad de la educación.
- Posibilitar el perfeccionamiento del profesorado

### **3.- ¿QUÉ ES LA PRÁCTICA DOCENTE?**

Una de las variables que inciden en el rendimiento académico de los alumnos es la práctica docente que, junto a las características individuales del propio alumno y a los condicionantes familia/sociedad determinan, en buena parte, el éxito o fracaso escolar.

Los centros educativos difícilmente pueden intervenir en estos aspectos individuales y socio-familiares de la enseñanza; sin embargo, sí pueden incidir en la calidad educativa desde la perspectiva de la práctica docente.

Partimos de la idea de que la práctica docente es siempre mejorable y de que tenemos la obligación de ofrecer a la sociedad el mejor servicio educativo.

Para Airasian y Gullickson (1999) un aspecto definitorio de cualquier clase de evaluación es que produzca una decisión o juicio valorativo acerca de la persona objeto de evaluación, por lo que la autoevaluación del profesorado implica a profesores que toman decisiones acerca de sí mismos y su docencia. Así, la función de la autoevaluación es ayudar al profesorado a detectar los puntos fuertes y débiles de su práctica y a tomar decisiones para mejorarla.

Ahora bien, ¿qué se entiende por práctica docente? La práctica docente es la labor que lleva a cabo el maestro dentro del aula para producir aprendizaje y que incluye los procesos de enseñanza. En todos los documentos normativos, la Administración educativa suele separar las expresiones: práctica docente y procesos de enseñanza, como si fueran distintas. A nuestro entender, la práctica docente incluye los procesos de enseñanza. Sin embargo, sí que hay que distinguir el concepto de práctica docente de lo que viene en llamarse funciones del profesor, ya que éste es un concepto más amplio. En este sentido, de mayor a menor abstracción las tres expresiones se relacionan de la siguiente manera:

#### **a. Funciones del profesor**

Incluye la práctica docente y la dedicación al centro. El trabajo del profesor en un centro tiene fundamentalmente dos ámbitos, por un lado, lo que acontece en el aula; es decir, la actuación que lleva a cabo el profesor con su grupo de alumnos. Este ámbito ha sido y sigue siendo, en parte, considerado como privativo del profesor y en pocas ocasiones deja que alguien o algo interfiera en su labor docente. Tanto a sus compañeros, como a equipos directivos y a inspectores de educación les suelen considerar intrusos cuando tratan de pasar a su aula. Por eso, el sistema educativo tiene poca información sobre la intervención de los docentes en el aula y por eso puede llamarse la “caja negra” del sistema educativo.

El otro ámbito de la función docente está constituido por la dedicación del profesor al centro, que incluye los siguientes aspectos:

- Coordinación docente
- Participación en órganos colegiados y de gobierno
- Participación en actividades complementarias y extracurriculares, planificadas por el centro

- Participación en el desarrollo de los programas docentes que planifica el centro y que se incluyen en la Programación General Anual.

#### **b. Práctica docente**

Es la actividad docente que se desarrolla dentro del aula y a la que hemos hecho referencia en el apartado anterior. Incluye aspectos como:

- Relaciones con los alumnos
- Organización de la enseñanza
- Clima de aula
- Relaciones con los padres
- Atención a la diversidad en el grupo de alumnos

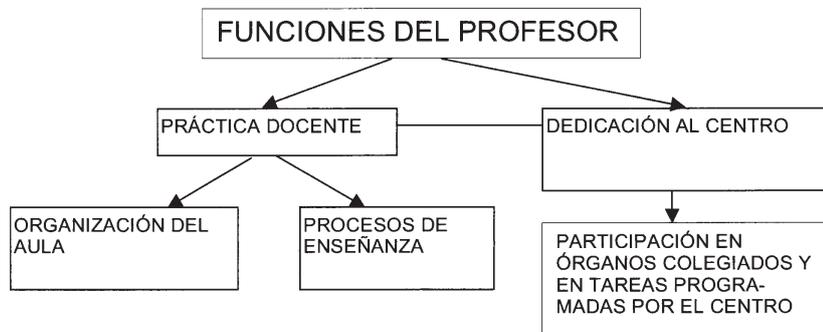
#### **a. Procesos de enseñanza**

Son las acciones desarrolladas por el profesor en el aula para producir aprendizaje. Tiene que ver más con aspectos concretos de la práctica docente como:

- Programación didáctica
- Metodología
- Evaluación de la enseñanza y de los aprendizajes

En general, serían todas aquellas actuaciones del profesor relacionadas directamente con la producción del aprendizaje en los alumnos y, en este sentido, serían una parte de la práctica docente.

CUADRO N° 1. FUNCIONES DEL PROFESOR



Por tanto, entendemos por práctica docente las actividades que desarrolla el maestro-tutor en el aula y que tienen que ver con el proceso de enseñanza/aprendizaje que se lleva a cabo con un grupo de alumnos de una manera directa.

Esto lo vemos así porque todo aquello que acontece en el aula con un grupo de alumnos es responsabilidad directa del maestro; sin embargo, la dinamización de los órganos del centro o la implementación de los programas incluidos en la Programación General Anual tiene más que ver con estrategias de organización que son competencia y responsabilidad de los equipos directivos o de la Administración educativa, y lo que pretendemos aquí es valorar la práctica docente y no el funcionamiento y organización del centro.

Por tanto, las ESCALAS DE AUTOEVALUACIÓN tratan de evaluar el ámbito de la práctica docente directamente relacionado con lo que acontece en el aula.

Por su parte, la autoevaluación de la práctica docente, es un proceso en el que los maestros/as emiten juicios de valor sobre la realidad de su trabajo como profesionales responsables de la educación de un grupo de alumnos con el objeto de conocer qué aspectos de su ejercicio profesional está realizando adecuadamente y cuáles son susceptibles de mejora.

Este proceso de reflexión se puede realizar individualmente o con otros compañeros y mediante diversos métodos: observación, cuestionarios, análisis de documentación o entrevistas. La estrategia de autoevaluación que aquí se propone se basa en el uso de un cuestionario que sirve de estímulo para la exploración, reflexión y valoración de diversos aspectos relacionados con la práctica docente de los maestros.

Esta estrategia de autoevaluación se deriva de la inquietud por generar materiales que contribuyan a mejorar la calidad de la educación a partir de lo que acontece en el aula. Sin embargo, nuestro sistema educativo no siempre facilita el desarrollo de actividades de evaluación de la práctica docente.

Existen numerosas barreras que inhiben al profesorado a llevar a cabo autoevaluación de su trabajo, algunas de ellas, son:

**\* Falta de tiempo**

Cada vez son más las cosas que tienen que hacer los maestros fuera de su horario lectivo: coordinación docente, atención a padres, programación de la enseñanza, corrección de controles y ejercicios... y cada vez se les reduce a los maestros el horario de permanencia en el centro. Por este motivo, la falta de tiempo es algo real que dificulta a los profesionales dedicarse a más actividades consideradas no lectivas. Y por eso, los maestros, cuando incluyen actividades para evaluar su práctica docente, lo hacen de una manera superficial y con indicadores fáciles de observar, pero a menudo poco válidos, carentes de significado y con escasa funcionalidad para modificar la práctica docente en aquellos aspectos en los que se necesita mejorarla. Si se quisiera de verdad que los profesores evaluaran su práctica docente, se debería equilibrar más el horario lectivo y el no lectivo, en una proporción que podría ser de dieciséis y trece horas respectivamente.

### **\* Emisión de juicios sobre su trabajo**

La evaluación que se pide es sobre sí mismo y a nadie le agrada que se descubran fallos en su actuación y, además, que se sepa en la comunidad educativa. Por este motivo, los profesores son reacios a que se les evalúe y también a autoevaluarse. Cuando lo hacen, lo realizan de manera sesgada, incompleta o inadecuada y, en consecuencia, poco funcional. En este sentido, los profesores, cuando evalúan su propia práctica, suelen enfocar la atención sobre aspectos de la docencia que corroboran sus ideas, creencias y prejuicios.

La autoevaluación es eminentemente arriesgada. Nunca es agradable saber que hay puntos débiles en la tarea de uno, o que los principios y creencias de uno sobre la enseñanza no se manifiestan en clase. La información negativa puede ser utilizada por otros en detrimento del profesor que se autoevalúa

### **\* Motivación**

No todos los profesores están motivados para participar en programas de evaluación de su práctica docente, porque no todos están interesados en mejorarla, en tomar conciencia de su trabajo o implicarse en el centro. La motivación depende de factores personales y, como en cualquier profesión, no todos están implicados en su tarea de manera suficiente.

### **\* Apoyo externo**

Para el desarrollo de cualquier programa de autoevaluación se necesita que se den las condiciones adecuadas para ello. Nos estamos refiriendo al apoyo por parte de la Administración educativa, por parte del equipo directivo y de la comunidad educativa en general. En muchos casos, la Administración no tiene en cuenta los esfuerzos que algunos profesores hacen para evaluar su práctica docente, valorando sólo aquellos programas que ella misma propicia, tanto sean de evaluación externa como

interna. De la misma manera ni inspectores de educación ni directivos apoyan programas de autoevaluación que dimanen de los propios profesores.

#### **4.- ¿QUÉ ES LA AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE?**

La autoevaluación de la práctica docente es un proceso en el que los profesores, previa recogida de información, realizan opiniones valorativas sobre la adecuación y efectividad de su propio conocimiento y actuación con el fin de mejorar su intervención docente. La autoevaluación se centra en la práctica personal y reconoce que las principales razones por las que el profesorado participa en el desarrollo profesional se derivan de sus propias obligaciones docentes, sus propias experiencias sobre lo que significa ser profesor y la propia necesidad de dar un sentido y mejorar las experiencias docentes del día a día. En este caso el profesor está en el centro del proceso autoevaluador y se responsabiliza de examinar y mejorar su propia práctica docente.

La mayor parte de las evaluaciones y reflexiones que realizan los profesores no son autoevaluaciones, porque no tienen como referencia la propia actuación docente. Así, por ejemplo, cuando un profesor justifica el bajo rendimiento de un alumno porque no trabaja lo suficiente o porque sus padres no se preocupan del proceso de enseñanza/aprendizaje, no está realizando autoevaluación, porque la valoración se centra fuera de él, en este caso en los alumnos y los padres. De la misma manera, cuando se altera el clima de aula y se responsabiliza de ello a la dirección del centro y a la Administración educativa, tampoco se está realizando autoevaluación. Sin embargo, cuando ante estos mismos problemas el profesor centra la atención sobre su propia actuación observando, que no ha prestado suficiente atención al alumno que bajó su rendimiento o no orientó adecuadamente a

los padres para que lo ayudaran o porque no ha investigado sobre las causas de su bajo rendimiento, entonces sí se está haciendo autoevaluación.

En la autoevaluación el proceso de atribución sobre las causas de los problemas que surgen en la práctica docente debe ser interna, porque es la única manera de mejorar lo que estamos haciendo. Si la atribución es externa, es decir, si llegamos a la conclusión de que las dificultades las generan alumnos, padres, dirección o Administración educativa, entonces difícilmente podremos mejorar nuestra actuación.

Es necesario entender que somos pieza clave en el proceso de enseñanza/aprendizaje, porque somos quienes dirigimos dicho proceso y, como consecuencia, tenemos también responsabilidad. Esto no quiere decir que exista relación de causalidad entre enseñanza y aprendizaje, sino que éste depende de varios factores entre los que están: alumnos, padres, dirección, Administración educativa y práctica docente; sin embargo, lo que es estrictamente práctica docente, sí que depende de nosotros mayoritariamente.

También queremos decir que, como en cualquier tipo de evaluación educativa, la autoevaluación del profesor no se debe ceñir a recoger información y realizar valoraciones sobre su actuación docente; además, y esto es lo más importante, se deben tomar decisiones porque la autoevaluación se hace para mejorar nuestra práctica y para el desarrollo profesional.

La autoevaluación suele ser útil para favorecer el surgimiento de una cultura de evaluación, ya que es una opción atractiva y valiosa en los procesos de mejora y desarrollo profesional docentes, aunque hay que reconocer que no ha tenido un desarrollo extensivo y continuado. Quizá sea debido a la falta de programas e instrumentos de autoevaluación docente que se adecuen a nuestro contexto educativo.

Partimos de la convicción de que los profesores que

decidan autoevaluarse son profesionales autónomos y reflexivos que trabajan en un contexto complejo, exigente, cambiante y único, en el que se desenvuelven gracias a sus conocimientos y perspectivas profesionales.

Además, las autoevaluaciones son económicas en el tiempo, dinero y recursos; sin embargo, no existe cultura de autoevaluación de profesores en nuestros centros docentes y no se llevan a cabo programas de autoevaluación. Tampoco, y esto puede ser el gran motivo, se encuentra presente la autoevaluación de la práctica docente en el marco formativo de nuestro sistema educativo. Tímidamente se comienza a introducir lo que puede ser un indicio para que en pocos años, los profesores posean esta potente arma que revolucione las prácticas docentes de los centros y constituya un modelo de perfeccionamiento del profesorado.

## **5.- INSTRUMENTOS PARA EVALUAR LA PRÁCTICA DOCENTE**

Existe bastante coincidencia a la hora de concretar las técnicas de autoevaluación de la práctica docente por parte de los estudiosos del tema. Las más comunes son:

### **a. Cuestionarios de autoevaluación**

Son técnicas en las que los propios sujetos son los que informan sobre su comportamiento docente.

Las escalas presentan afirmaciones o descripciones de conductas docentes en las que se debe responder con cuál de ellas se asemeja su propia conducta. Una característica de las escalas es su nivel de elaboración para que sea un instrumento objetivo. Para ello, se debe incluir siempre las características técnicas de validez y fiabilidad que hacen que posean mayor rigor y capacidad de generalización. Las escalas artesanas elaboradas

por los profesores para usos específicos se acomodan mejor a los objetivos específicos de cada tipo de evaluación que se quiera realizar; sin embargo, su calidad técnica es menor.

Hay que distinguir entre los cuestionarios de autoevaluación y los autoinformes. Se diferencian en que los primeros utilizan un formato cerrado, mientras que los segundos tienen un formato abierto, en el que se piden respuestas concisas a un cierto número de cuestiones relacionadas con la enseñanza. Los autoinformes proporcionan una información más extensa que los cuestionarios cerrados (Carroll, 1981) y pueden servir para que los profesores almacenen periódicamente sus vivencias.

Este tipo de instrumentos tienen inconvenientes; por un lado, el sujeto puede mentir conscientemente, emitiendo respuestas que tergiversan la realidad de la práctica docente, por lo que, en este caso, los datos que se recojan estarán sesgados y se falseará la evaluación que se realice. En otras ocasiones, no se falsean los datos conscientemente, sino que se confunde la realidad con lo que desea el docente que ocurra en su práctica. Es decir, el docente responde al cuestionario diciendo no lo que hace en su docencia, sino lo que le gustaría hacer. Tanto en un caso como en otro, al no ser fiables los datos que se recogen, la evaluación que se realice no será válida.

Ahora bien, nosotros creemos que este instrumento es válido para evaluar la práctica docente, cuando se trata de autoevaluación; es decir, cuando el docente decide autoevaluarse porque quiere mejorar su práctica. En este caso, no tiene sentido que se mienta; por el contrario, buscará ajustarse a la realidad de su práctica lo máximo posible. Es el caso de la evaluación formativa de la práctica docente.

## **b. Observación por compañeros y supervisores externos**

La observación es un método empírico que se utiliza con mucha frecuencia en la mayoría de los modelos evaluación de la práctica docente. Su amplio uso se justifica por la necesidad de analizar las características del desempeño del maestro en su contexto, lo que evita realizar inferencias no objetivas acerca de lo que verdaderamente acontece en la clase.

Facilita al profesorado datos sobre los que puede reflexionar y analizar para favorecer el aprendizaje de los alumnos. La reflexión individual sobre la propia práctica puede mejorar con la observación de otros, sobre todo porque la docencia en clase, tal y como se realiza en los actuales contextos, es una profesión aislada de los compañeros, que normalmente tiene lugar sin la presencia de otros adultos, y por ello el profesorado no se beneficia de las observaciones de sus colegas. Tener el punto de vista de otros puede brindar al profesorado una perspectiva diferente de cómo se actúa con los alumnos.

Esta estrategia de autoevaluación puede llevarse a cabo pidiéndole a un colega o cargo directivo que se sienta en clase durante varias sesiones y observe y registre las actuaciones en relación con aspectos importantes seleccionados de antemano. El observador debería estar entrenado en tareas de observación y utilizar algún registro en donde anotar lo observado con objeto de comentárselo posteriormente al profesor. Se debe recoger información sobre los puntos fuertes y débiles de cada una de las sesiones observadas. Aunque al principio la clase suele alterarse, después de varias sesiones, tanto los alumnos como el profesor se acostumbran a ser observados y el clima de aula se normaliza.

Si se utiliza esta técnica es imprescindible que, antes de realizar la sesión de observación, se mantengan entrevistas con los maestros para informarles sobre lo que se va a evaluar y

actuar durante varias sesiones para observar la práctica docente en diferentes momentos del desarrollo de la Unidad Didáctica. Después de la observación hay que mantener otra entrevista con el maestro, para hacerle notar cuáles han sido los aspectos en los que su práctica se considera satisfactoria y cuáles en los que la práctica debe modificarse, dándole argumentos concisos, claros y rigurosos.

Es más fácil realizar el papel de evaluador por aquellas personas que enseñan los mismos cursos y las mismas materias que el sujeto evaluado. Esto implica que resulta conveniente y deseable incluir en los equipos de evaluadores a docentes que han acumulado experiencia en el ejercicio de la docencia en circunstancias similares a las de los profesores que serán evaluados

Esta técnica de evaluación suele ser rigurosa y objetiva y debe utilizarse con frecuencia; sin embargo, tiene el inconveniente de que conlleva mucho tiempo y que no siempre están disponibles profesores en el centro para realizar tareas de observación, además de ser una herramienta muy limitada para lograr comprender los pensamientos y sentimientos del sujeto observado. Así, si se desea saber cómo se comporta un docente con un grupo de alumnos durante una clase, la observación puede ser una buena forma de reunir información. Por el contrario, si se quiere saber por qué se comportan los docentes de una manera determinada, la observación por sí sola sería una elección incompleta. También sería un procedimiento inadecuado si se quisiera saber cómo se siente un docente durante una clase.

### **c. Grabaciones de sonido o de vídeo**

Mediante la grabación se obtiene un registro permanente de la actuación del profesor que puede examinarse y reexaminarse cuantas veces se quiera.

También conlleva una cierta ansiedad para la persona cuya actuación va a ser recogida (Carroll, 1981). Las técnicas más utilizadas para el uso eficaz de las grabaciones son: la microenseñanza, el recuerdo de los procesos interpersonales y el análisis de las interacciones.

La microenseñanza parte del supuesto de que la enseñanza puede ser analizada y mejorada centrándose en las habilidades que la componen, tales como la introducción de los temas, la presentación de contenidos, la realización de preguntas, las síntesis y resúmenes y el cierre de la clase (Carroll, 1981). Consiste en periodos cortos de práctica docente, con un grupo de alumnos o compañeros, su grabación y su discusión posterior. El análisis de las interacciones es más habitual que el recuerdo de los procesos interpersonales dentro de la evaluación mediante el vídeo. Consisten éstos en categorizar y hacer un recuerdo de las interacciones que tienen lugar en el aula, para poder conocer los patrones habituales de las mismas.

La microenseñanza ofrece la oportunidad de enseñar en una miniclase (5 a 7 alumnos) en períodos de 10 a 15 minutos las conductas, hábitos o rutinas que el profesor debe ir incorporando a su repertorio de práctica docente habitual. Existe un observador y tutor que aconseja modos prácticos de introducir los cambios necesarios en cada sesión. Tiene un carácter conductista

Las grabaciones suelen ser un medio objetivo de recogida de información para superar las limitaciones de la propia autopercepción y de la memoria. Gastel (1991) señala las siguientes ventajas de las grabaciones:

*“Escuchar las cintas puede ayudarte en la identificación de modos de expresarte más eficazmente durante las exposiciones. También puede ayudar en el reconocimiento y en la corrección de hábitos que desaniman a los alumnos para participar en las discusiones, por ejemplo, interrumpir inadvertidamente a los*

*alumnos antes de que acaben de hablar o de contestar a las preguntas que uno mismo ha realizado antes de dar el tiempo suficiente para pensar.*

*(...) La visión del vídeo sin el sonido puede ayudar en la detección y en la corrección de elementos del lenguaje corporal, como posturas tímidas, expresiones de aburrimiento o gestos que parecen beligerantes”*

La dificultad que ofrece esta técnica en la escuela es que es difícil sacar tiempos para realizar estas sesiones y de encontrar un experto que se encargue de enseñar las estrategias docentes

#### **d. Consulta a los alumnos**

Se considera una técnica de autoevaluación cuando es el profesor quién inicia, controla y utiliza los datos de su evaluación por parte de los alumnos. Baker (1984) señala cuatro posibles técnicas en las que éstos pueden participar:

- diseñar un cuestionario para que los alumnos den feedback sobre los aspectos de la enseñanza que el profesor quiera conocer mejor.
- pedir a los alumnos que conserven diarios comentando las lecciones
- discutir la lección con un pequeño grupo de alumnos: qué creen que se estaba intentando enseñar, qué aprendieron, qué entendieron que se dijo, qué dificultades encontraron, cómo creen que se hubiera podido manejar mejor el material, qué hicieron durante la lección...
- grabar en vídeo una lección y compartirla con algunos alumnos o compañeros

Otra posibilidad es recurrir a los resultados de aprendizajes de los alumnos como fuente de datos para la autoevaluación. Constituye para muchos expertos el mejor indicador de la eficacia del profesor, dado que el objetivo último de la enseñanza es el rendimiento de los alumnos; sin embargo, como hemos mantenido en este trabajo, el rendimiento escolar depende de variables personales, familiares y sociales y no sólo del profesor.

Esta técnica de consulta a alumnos tiene sus limitaciones porque se debe tener en cuenta la edad de los alumnos (en Infantil y Primaria no se debe utilizar por el escaso juicio crítico que tienen los alumnos a estas edades). También hay que tener en cuenta el carácter confidencial de las respuestas que emitan los alumnos, porque, en caso contrario, no se manifestarán con sinceridad. Por último, el profesor debe tener espíritu crítico y aceptar las manifestaciones negativas que puedan hacerle sus alumnos, porque, si no es así, el clima de aula puede deteriorarse.

#### **e. Diarios**

El diario es la elaboración y expresión escrita de los significados que en situaciones específicas perciben y vivencian los sujetos. El diario recoge los rasgos más significativos que el profesor descubre en su clase. Zabalza (2002) reconoce la importancia del valor instrumental de los documentos personales, porque permiten conectar la experiencia situacional, con la historia asumida y construida por el grupo al que pertenece, reconociendo la capacidad documental que en sí tiene el relato personal

El diario recoge las estimaciones que ha hecho el profesor sobre su práctica docente y las decisiones que ha tomado para su mejora. Así, podrá comentar con compañeros las decisiones tomadas y si se han producido mejoras. Comprobará sus propias posibilidades de cambio y creará conciencia de su práctica y mejorará la confianza en sí mismo.

El diario permite contrastar lo que se tiene previsto en la planificación con lo que llega a suceder en el aula, permitiendo la reflexión sobre el proceso de enseñanza/ aprendizaje. También nos posibilita profundizar en el conocimiento del grupo de alumnos del que somos responsable, los liderazgos, los protagonismos positivos y negativos, descubrir sus señas de identidad ... Nos va a permitir también identificar pautas metodológicas del profesor, la secuencia de aprendizaje, así como tomar distancia sobre el proceso que estamos siguiendo y fijar la mirada sobre los aspectos de la práctica básicos.

En suma, el diario es un instrumento adecuado para evaluar la práctica docente porque nos ayuda a reflexionar sobre lo que estamos haciendo, tomar conciencia de nuestro trabajo y objetivar la actuación docente, aspectos que constituyen la primera fase en la autoevaluación de la práctica docente.

Sin embargo, su uso está poco extendido entre el profesorado porque los docentes suelen tener una visión de la escritura poco ligada a su labor. Cuesta trabajo reflejar por escrito cualquier situación que acontece en la vida escolar. El diario no forma parte de la cultura profesional del docente.

#### **f. Portafolio**

Aquí entenderemos el término portafolio como un receptáculo, un archivo, un expediente donde se colocan, de manera ordenada, con arreglo a una guía preconcebida, documentos relativos a un grupo de actividades del profesor, que sirven para testimoniar una parte de su desempeño profesional. Lo más frecuente es encontrar en los portafolios documentos de tres tipos: los elaborados por el profesor, realizados por el profesor y otros colegas y elaborados por los directivos.

Ahora bien, sin una tradición que les ayude a documentar su trabajo, se podría esperar que los profesores elaborasen unos portafolios como un ejercicio de acumulación de papeles y una

pérdida de tiempo, tanto para ellos, como para las personas encargadas de revisarlos.

A partir del modelo de evaluación del desempeño del docente que estamos proponiendo, nos parece conveniente sugerir los siguientes componentes estructurales para un portafolio:

- Asistencia y puntualidad al trabajo, en general, y a sus clases, en particular.

- Planificación de clases y otros documentos presentados por él y analizados en el ciclo por sus colegas, así como los principales resultados del debate que se produzca.

- Cumplimiento de las normativas.

- Interacción con los padres de sus alumnos y con miembros de la comunidad en general.

- Resultados de las comprobaciones de conocimientos y otras evaluaciones externas realizadas a sus alumnos por supervisores de los diferentes niveles de dirección del sistema educativo.

Hoy por hoy, los profesores que elaboran su diario, se autoobservan grabando sus clases y reflexionan sobre su práctica, que hacen estudios de casos, entrevistan a sus alumnos, etc., son mal vistos por sus compañeros y la experiencia de los primeros no quiere ser compartida por los segundos, que son escépticos, y piensan que es un trabajo hecho de cara a la galería y que, en verdad, la verdadera misión, que es instruir, es la que no se está dando. No entienden que para innovar hay que indagar y asocian este afán investigador y experimentador con la juventud en la docencia y piensan que es un mal que el tiempo cura.

## **6.- MODELO DE AUTOEVALUACIÓN QUE SE PROPONE: DIMENSIONES DE LA PRÁCTICA DOCENTE**

De la variedad de instrumentos que existen para evaluar la práctica docente, comentados en el epígrafe anterior, nosotros

hemos elegido la Escala. Ya hemos comentado las limitaciones que presenta este tipo de instrumentos; sin embargo, estamos convencidos de que es aplicable en el caso de autoevaluaciones, dado que, al ser voluntarias, se corrige el efecto de sesgo en la recogida de información. Si algún profesor quiere voluntariamente conocer el nivel de dominio y de cualificación de su práctica docente con el objetivo de mejorarla ¿qué sentido tiene que se engañe?.

Los motivos para elegir la Escala como instrumento para autoevaluar la práctica docente han sido los siguientes:

- a. Aplicabilidad
- b. Carácter holístico
- c. Investigación colaborativa

- Entendemos que existen otros instrumentos más objetivos, como puede ser la observación o la grabación en vídeo; sin embargo, este tipo de instrumentos tiene escasa **aplicación** en la escuela, en un centro escolar. Si utilizamos la observación, necesitamos dos cosas, maestros dispuestos y entrenados en observar a sus compañeros y tiempo para llevar a cabo estas observaciones. Si, como es preceptivo para conseguir una mínima fiabilidad, se necesitan tres o cuatro observaciones de una hora por maestro y en un centro de dos líneas hay 12 tutores de primaria y 6 de infantil, necesitaríamos entre 54 y 72 horas para recoger la información de todos los tutores, y las sesiones necesarias para analizarla y llegar a conclusiones. Si en lugar de la observación utilizamos el vídeo, al factor tiempo habría que añadir las distorsiones que se generan en clase cuando se está grabando y la preparación de los maestros para analizar las secuencias de grabación.

Por esto, creemos que la Escala tiene una mayor aplicabilidad porque la información se recoge en media hora y el análisis de la información, junto con la elaboración del autoinforme, no nos llevaría más de dos horas y media en un profesor medianamente entrenado. En total, con tres horas tendríamos realizado el análisis de la práctica docente de todos los profesores del centro, porque cada tutor haría su propio autoinforme. En definitiva, cualquier instrumento que utilizáramos distinto a la Escala sería difícil de aplicar en un centro educativo dadas sus características. Y el sentido común nos dice que, si elaboramos un instrumento para evaluar la práctica docente de un centro, lo primero que tenemos que pensar es en que sea factible su aplicación, porque en caso contrario estaríamos ante un simple juego intelectual.

- El carácter **holístico** debe ser otra cualidad del instrumento que elijamos para evaluar la práctica docente. Si elegimos cualquiera de los instrumentos de evaluación analizados sólo podemos estudiar una parte de la práctica docente. Por ejemplo, si utilizamos la observación podemos ver cómo gestiona la clase el maestro: metodología que utiliza, relación con los alumnos, formas de comunicación, clima del aula... ; sin embargo aspectos como programación, relación con los padres, evaluación, calificación promoción, etc. no se pueden analizar. Igual pasaría si utilizamos el vídeo o cualquier otro instrumento.

Nosotros queremos evaluar la práctica docente en su totalidad desde la planificación del currículo hasta el sistema de evaluación utilizado, pasando por la relación con padres y la resolución de conflictos. Y esto es difícil utilizando un instrumento que no sea la Escala. Una vez más hay que hacer notar que el instrumento de recogida de información debe estar al servicio de la evaluación que realicemos.

- Por último, no sólo queríamos evaluar la práctica docente de los maestros que voluntariamente estén dispuestos para ello, porque esto con ser importante no es nuestro objetivo. Lo que

realmente importa es analizar la práctica docente de todos los maestros del centro y realizar proyectos globales de propuestas de mejora.

Queremos fomentar la cultura de la **colaboración**, para que los profesores se ayuden y apoyen unos a otros de manera habitual, compartiendo fines y objetivos.

Por este motivo, la Escala tiene dos formas de aplicación, individual y colectiva, aunque debe primar esta última.

En la construcción de las Escalas hemos empleado cuatro niveles de diferente extensión conceptual: ámbito, dimensión, indicadores e ítems.

- **Ámbito.**- Hace referencia a los dos elementos que configuran la profesión docente: dedicación al centro y actividad docente dentro del aula o práctica docente. Por las consideraciones que expusimos con anterioridad, hemos considerado, a efectos de evaluación en estas Escalas, sólo el ámbito denominado práctica docente.

- **Dimensiones.**- Son los elementos que integran cada uno de los ámbitos. En nuestro caso, la práctica docente la hemos concretado en siete dimensiones. Con ellas queremos abarcar todos los aspectos que incluye el ámbito, sin solapamientos ni lagunas. Las dimensiones son concebidas como ideas, conceptos de análisis. Como cada dimensión tiene distinto grado de abstracción, se concreta en diferente número de indicadores. Por ejemplo, la dimensión 4 en la Escala de Primaria está definida por dos indicadores, mientras que la dimensión 3 la concretan siete.

- **Indicadores.**- Son los criterios en los que fundamentamos los juicios sobre el nivel de competencia de nuestra práctica docente. Por ejemplo, el indicador “planificación del trabajo docente” nos va a posibilitar emitir un juicio sobre si el docente

elabora una programación propia o utiliza la que le ofrece la editorial del libro de texto. Los indicadores son también conceptos, ideas que definen las dimensiones y las especifican.

- **Ítems.**- Son cada una de las posibles alternativas que incluye cada indicador. Tienen la misión de situar la conducta del profesor en las diferentes posibilidades que le ofrece el indicador, con objeto de valorar la conducta docente.

Los ítems de cada indicador están escalonados de menor a mayor cualificación profesional, lo que nos permite obtener cuatro niveles de desempeño profesional, a saber:

- a) Mejorable**
- b) Aceptable**
- c) Competente**
- d) Innovador/excelente**

Según lo anterior, el ámbito de la práctica docente está integrado por siete dimensiones subdivididas en indicadores que no son sino la concreción de cada dimensión. Hemos distinguido entre Infantil y Primaria, porque existen diferencias en la práctica docente entre las dos etapas educativas, no en las dimensiones (siete) sino en los indicadores de calificación y promoción que no son pertinentes en la etapa de Infantil:

### a. Educación Infantil

DIMENSIONES	INDICADORES
1. Programación de la enseñanza.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Planificación del trabajo docente.</li><li>2. La programación larga o de ciclo.</li><li>3. La programación corta o de aula.</li><li>4. La contextualización.</li></ol>
2. Metodología y aprovechamiento de recursos.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Coherencia entre la metodología desarrollada en el aula y la expuesta en la programación.</li><li>2. Motivación para el aprendizaje.</li><li>3. Organización del proceso de enseñanza/ aprendizaje.</li><li>4. Actividades desarrolladas y orientación del trabajo del alumno.</li><li>5. Utilización de los recursos del medio.</li></ol>
3. Evaluación de los aprendizajes.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Evaluación inicial: instrumentos.</li><li>2. Evaluación continua: instrumentos.</li><li>3. Evaluación final: instrumentos.</li><li>4. Coevaluación y autoevaluación.</li><li>5. Información a familias y a alumnos.</li></ol>
4. Formación y evaluación de la enseñanza.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Formación e innovación educativas.</li><li>2. Evaluación de la práctica docente.</li></ol>
5. Tutoría.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Actuaciones con alumnos.</li><li>2. Contenido de la tutoría.</li><li>3. Relaciones con padres / madres de alumnos.</li><li>4. Coordinación con el equipo docente.</li></ol>

DIMENSIONES	INDICADORES
6. Atención a la diversidad.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La recuperación.</li> <li>2. Profundización y enriquecimiento.</li> <li>3. Atención a alumnos con necesidades educativas especiales.</li> </ol>
7. Clima del aula.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Distribución del mobiliario y del material en el aula.</li> <li>2. Interacción profesor-alumnos.</li> <li>3. Trabajo en equipo de profesores.</li> <li>4. La resolución de los conflictos en el aula.</li> </ol>

En total son siete dimensiones y veintisiete indicadores.

#### **b. Educación Primaria**

DIMENSIONES	INDICADORES
1. Programación de la enseñanza.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planificación del trabajo docente.</li> <li>2. La programación larga o de ciclo.</li> <li>3. La programación corta o de aula.</li> <li>4. La contextualización.</li> </ol>
2. Metodología y aprovechamiento de recursos.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Coherencia entre la metodología desarrollada en el aula y la expuesta en la programación.</li> <li>2. Motivación para el aprendizaje.</li> <li>3. Organización del proceso de enseñanza / aprendizaje.</li> <li>4. Actividades desarrolladas y orientación del trabajo del alumno.</li> <li>5. Utilización de los recursos del medio.</li> </ol>

DIMENSIONES	INDICADORES
3. Evaluación de los aprendizajes.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluación inicial: instrumentos.</li> <li>2. Evaluación continua: instrumentos.</li> <li>3. Evaluación final: instrumentos.</li> <li>4. Coevaluación y autoevaluación.</li> <li>5. La calificación.</li> <li>6. La promoción.</li> <li>7. Información a familias y a alumnos.</li> </ol>
4. Formación y evaluación de la enseñanza.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formación e innovación educativas.</li> <li>2. Evaluación de la práctica docente.</li> </ol>
5. Tutoría.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Actuaciones con alumnos.</li> <li>2. Contenido de la tutoría.</li> <li>3. Relaciones con padres / madres de alumnos.</li> <li>4. Coordinación con el equipo docente.</li> </ol>
6. Atención a la diversidad.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La recuperación.</li> <li>2. Profundización y enriquecimiento.</li> <li>3. Atención a alumnos con necesidades educativas especiales.</li> </ol>
7. Clima del aula.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Distribución del mobiliario y del material en el aula.</li> <li>2. Interacción profesor-alumnos.</li> <li>3. Trabajo en equipo de profesores.</li> <li>4. La resolución de los conflictos en el aula.</li> </ol>

En total, hay siete dimensiones y veintinueve indicadores.

### **6.1.- ¿Cómo evaluar?**

Aunque la participación del profesorado en el plan de autoevaluación debe ser voluntaria porque es garantía de que se produzca un cambio significativo en la práctica docente, el objetivo fundamental es que se impliquen todos los profesores del centro. Para ello, una de las primeras actuaciones que debe llevar a cabo el equipo directivo es la de motivar al profesorado a participar en la autoevaluación docente. La mejor estrategia para motivar al profesorado es la de iniciar el proceso de autoevaluación, porque cuando se identifican puntos fuertes y débiles de nuestra actuación y sugerencias operativas de mejora, es decir, cuando se percibe la utilidad de la autoevaluación, es cuando el profesorado es más proclive hacia este proceso.

Otro aspecto a tener en cuenta es el carácter de confidencialidad. En principio, los resultados de la evaluación de un profesor debe conocerla sólo el profesor y, si él lo autoriza, puede darla a conocer al resto, o por lo menos, al equipo de ciclo. Este proceso se puede llevar a cabo de la siguiente manera:

- Si es un centro de una línea o incompleto, cada uno de los profesores deberían cumplimentar la Escala de autoevaluación de manera anónima y entregársela al equipo directivo (equipo evaluador) para que proceda a tabular las respuestas y realizar una síntesis de la información recogida. Se sintetizará la información, separando Infantil de Primaria. Posteriormente en sesión de trabajo y en grupo de discusión se analizará la síntesis realizada para llegar a un consenso sobre los puntos fuertes y débiles de la práctica docente del centro. En sesiones posteriores de trabajo y con la participación de todos los profesores implicados en la evaluación se elaborará un proyecto de mejora para ponerlo en práctica en sucesivos cursos académicos.

- Si el centro tiene dos o más líneas, cada uno de los profesores cumplimentará la Escala de autoevaluación de manera anónima y la entregará al coordinador de cada uno de los ciclos de Infantil y Primaria, quien realizará la síntesis de la información de los profesores del ciclo. En reunión de ciclo se analizará la información y se detectarán los puntos fuertes y débiles de la práctica docente de cada ciclo. Posteriormente, los profesores de cada ciclo implicados elaborarán un proyecto de trabajo, en donde se reflejarán las mejoras que se deben introducir en la práctica docente de cada ciclo. Estos proyectos de trabajo se aprobarán en el Claustro de Profesores y se incorporarán a la Programación General Anual para ponerlos en práctica en los sucesivos cursos académicos.

Por último, hay que considerar también el tema de la participación; es decir, ¿quién debe participar en la evaluación del profesorado?. Las dos características esenciales de este modelo de evaluación es la de ser interna y formativa. Estas características hacen que la evaluación docente debe llevarse a cabo exclusivamente por los profesores del centro. En este sentido, podría solicitarse al Centro de Profesores al que pertenece el centro un Proyecto de Formación en Centros en el que se traten todos los temas referidos a la evaluación de la práctica docente y, en este marco, si el centro necesita formación específica para esta tarea, solicitar ayuda a algún experto externo que facilite la labor. El equipo directivo y los coordinadores de ciclo, en su caso, coordinarían todo el proceso, pero siempre con la participación del profesorado.

Realizada la evaluación y elaborado el Proyecto de mejora, el equipo directivo lo dará a conocer a la comunidad educativa a través del Consejo Escolar.

## **6.2.- Recogida de información**

Es la primera fase del proceso evaluador y deberá incidir sobre las dimensiones que incluye la práctica docente: en nuestro caso, sobre las siete en las que hemos concretado la intervención docente en el aula.

El instrumento de recogida de información serán las Escalas elaboradas a las que tendrán que contestar cada uno de los profesores individualmente. El profesor leerá detenidamente todos y cada uno de los ítems que componen la Escala, y señalará de las cuatro opciones planteadas aquella que más se ajuste a lo que suele hacer en el aula con sus alumnos. Sólo deberá señalar una opción. Con objeto de comprender adecuadamente el proceso en el Anexo se recoge la Escala de Infantil y la hoja de respuestas en donde el docente debe señalar la opción correspondiente.

Dado que las cuatro opciones están jerarquizadas desde la situación menos favorable a la más cualificada respecto a la práctica docente, la opción B incluye también la A y la opción C, la B y la A y así sucesivamente, por tanto, si un profesor señala la opción B también realizará lo que se contempla en la A, por ejemplo.

Se insiste en que la recogida de información debe ser lo más objetiva posible y esto se consigue cumplimentando correctamente la Escala; es decir, leyendo despacio las cuatro opciones de cada ítem y señalando la que más se identifique con su práctica.

Cumplimentada la Escala por cada uno de los maestros, la entregará al director del centro o al coordinador de ciclo, según proceda, que realizará una síntesis de la información recogida.

Sería conveniente que antes de cumplimentar la Escala, en sesiones de Claustro o de equipo de ciclo, se analizara e interpretara la misma con el fin de que todos entiendan lo mismo y se familiaricen con ella, porque en los modelos de evaluación

cualitativa se reconoce la existencia de la subjetividad y se puede construir la objetividad en base a los intercambios entre los profesores, para llegar a un consenso sobre la interpretación de la Escala

### **6.3.- Análisis de la información**

El tratamiento de la información tiene tres fases:

- Recogida
- Síntesis
- Análisis

Como hemos comentado, la recogida de información se realiza al contestar a la Escala individualmente cada uno de los profesores, previa lectura detenida y pausada. Posteriormente, el equipo directivo o los coordinadores de ciclo proceden a tabular los cuestionarios, sintetizando la información recogida en una tabla en la que se indique, en cada uno de los ítems, el número de profesores que ha contestado cada opción.

Con esta información sintética se deben celebrar reuniones de Claustro o de ciclos con el objeto de realizar el análisis de la información recogida. Este análisis se realizará de la siguiente manera:

- a. Se deberá contrastar la información recogida con la real con objeto de confirmarla o de matizarla, en su caso. No se deberá tener prisa en el análisis porque lo que importa es obtener un diagnóstico lo más ajustado posible a la realidad y eso se consigue mediante la discusión en grupo y el contraste de la información recogida. Estas sesiones sirven también para triangular la información obtenida por cada uno de los profesores para objetivizarla al máximo.
- b. Una vez analizada la información, se deberá concluir con la cumplimentación de la Escala-resumen de lo que piensan los profesores de Infantil y Primaria sobre cómo se lleva a

cabo la práctica docente en el centro. Esta información es de vital importancia, porque servirá de base para elaborar el informe de evaluación.

En el análisis de la información deben participar todos los profesores sometidos a autoevaluación.

#### **6.4.- El informe de evaluación**

Constituye el último paso del proceso evaluador. Consiste en recoger de manera ordenada y sistemática la información conseguida durante el desarrollo de la evaluación, así como la descripción de las actuaciones que se han realizado, emitiendo un juicio sobre la práctica docente que se desarrolla en el centro

Se elaborarán dos tipos de informe:

- **Informes de ciclo**

En el caso de centros de dos o más líneas se elaborará un informe por ciclo, aunque después se pueda elaborar un informe de centro. Esto pensamos que puede venir bien en los centros que funcionan los ciclos, porque fomenta el trabajo en grupo de los profesores adscritos al mismo ciclo y porque cada ciclo puede presentar características diferenciadas.

- **Informe de centro**

Se elaborarán en cualquier tipo de centro, diferenciando el correspondiente a Infantil y a Primaria. Si el centro tiene dos o más líneas, el informe de centro se elaborará a partir de los informes de ciclo y si es de una línea o incompleto, se elaborará un solo informe con los datos recogidos de las Escalas cumplimentadas por los profesores.

También se podría elaborar un informe individualizado por profesor, con el fin de que cada uno de ellos tuviera un perfil de su práctica docente; sin embargo, entendemos que esto puede

ser opcional, porque lo importante es la actuación que se lleve a cabo a nivel de centro, como ya hemos apuntado.

El borrador de informe será elaborado por el equipo directivo, si se trata de un informe de centro; por el coordinador de ciclo, si se refiere a informe de ciclo, y por el propio profesor, si el informe es individualizado. En reunión posterior de Claustro o de ciclo se analizará la propuesta de informe y se elaborará el informe definitivo. Es importante en la evaluación formativa que los informes estén consensuados, pues esto constituye la garantía de la implicación de los profesores en la implementación de las propuestas de mejora. Si se elevara a definitivo un informe en el que alguno de los profesores no estuviera de acuerdo, estaría condenada al fracaso cualquier mejora de la práctica docente que se propusiera.

A nuestro juicio, el informe debe incluir los siguientes apartados:

**a. Introducción**

- - Descripción breve de las características del centro: ubicación, niveles educativos que imparte, nº de profesores y alumnos, aspectos relevantes (programas de innovación, cultura evaluadora del centro...)
- - Objetivos que deseamos conseguir con la evaluación de la práctica docente.
- - Dimensiones evaluadas
- - Incidencias relevantes en el proceso de evaluación: grado de colaboración del profesorado, valoración del asesoramiento externo, utilidad para el centro...

**b. Análisis descriptivo**

En cada una de las dimensiones e indicadores se describirá la situación de la práctica docente de etapa o del centro, según la información recogida en la fichas de síntesis.

- **Programación de la enseñanza**
- Planificación del trabajo docente
- Programación larga o de ciclo
- Programación corta o de aula
- La contextualización
- **Metodología y aprovechamiento de recursos**
- Coherencia entre la metodología desarrollada en el aula y la expuesta en la programación.
- Motivación para el aprendizaje.
- Organización del proceso de enseñanza / aprendizaje.
- Actividades desarrolladas y orientación del trabajo del alumno.
- Utilización de los recursos del medio.
- **Evaluación de los aprendizajes**
- Evaluación inicial: instrumentos.
- Evaluación continua: instrumentos.
- Evaluación final: instrumentos.
- Coevaluación y autoevaluación.
- La calificación.
- La promoción.
- Información a familias y a alumnos
- **Formación y evaluación de la enseñanza**
- Formación e innovación educativas.
- Evaluación de la práctica docente.
- **Tutoría**
- Actuaciones con alumnos.
- Contenido de la tutoría.
- Relaciones con padres / madres de alumnos.
- Coordinación con el equipo docente.
- **Atención a la diversidad**
- La recuperación.
- Profundización y enriquecimiento.
- Atención a alumnos con necesidades educativas especiales

- **Clima de aula**

- Distribución del mobiliario y del material en el aula.
- Interacción profesor-alumnos.
- Trabajo en equipo de profesores.
- La resolución de los conflictos en el aula.

**c. Síntesis valorativa**

En cada una de las dimensiones se deberá decidir qué indicadores son positivos, por tener un tratamiento adecuado por parte del Centro, opciones C ó D de la Escala y cuáles deben mejorarse, por no tener un tratamiento adecuado o porque son aspectos que no son tenidos en cuenta por el centro, opciones A ó B.

**d. Conclusiones y propuestas de mejora**

Como conclusión se relacionarán las dimensiones que presentan una práctica docente positiva y las que deben mejorarse

Se concretarán las propuestas de mejora de las dimensiones que lo precisen

Las propuestas de mejora se planificarán teniendo en cuenta

- Actuaciones
- Responsables
- Temporalización
- Seguimiento y evaluación

## 7.- BIBLIOGRAFÍA

- Airasian, P. W. y Gullickson, A. R. (1999). *Herramientas de autoevaluación del profesorado*. Bilbao. Ediciones Mensajero
- Baker, P. (1984). *Self-Evaluation: A Practical Approach for Teachers*. En P. Baker (Ed.): *Practical Self-Evaluation for Teacher*. York Logman
- Carrol, J.G. (1981). *Facultes Self-Assesment*. En J. Millman (Ed.): *Hanbook of Teacher Evaluation*. Beverly Hills, C.A: Sage Publications
- Darder y López (1985). *Quafe-80*. Barcelona. Onda
- Díaz, F. (2007). *Modelo para autoevaluar la práctica docente. Praxis. Madrid*
- Díaz, F. y García, J.J. (2004): *Evaluación criterial del Área de Matemáticas. Un modelo para Educación Primaria*. Praxis. Barcelona
- Gastel,B. (1991). *A menu of Approaches for Evaluating Your Teaching*. Bio Science.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE). BOE del 4 de mayo
- Nieto, J.M<sup>a</sup> (1994). *La autoevaluación del profesor*. Madrid. Escuela Española
- Santos Guerra, M. A. ( 2000). *La escuela que aprende*. Madrid. Morata.
- Zabalza, M A.(2004). *Diarios de clase*. Madrid. Nancea.

## ANEXO

### EJEMPLO PARCIAL DE ESCALA PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE: DIMENSIONES 1 Y 2

<b>DIMENSION 1. PROGRAMACIÓN DE LA ENSEÑANZA.</b>	
<b>La programación de aula es uno de los factores de calidad que se considera imprescindible para un desarrollo eficaz de la práctica docente. El maestro como responsable del proceso de enseñanza / aprendizaje, debe elaborar su propia programación, adaptada a su grupo de alumnos, y utilizar diversos materiales curriculares, de elaboración propia o ajena para desarrollarla.</b>	
Indicador 1. Planificación del trabajo docente.	
ÍTEMS	
A	La planificación la marcan los materiales curriculares seleccionados. Los temas se distribuyen a lo largo del curso.
B	Se asume la planificación realizada por los materiales curriculares seleccionados, aunque se analiza y se adapta al grupo de alumnos.
C	Se elabora una programación propia y se utiliza el libro de texto como recurso didáctico.
D	Se elabora una programación propia y se utilizan varios libros de texto, además de otros materiales de elaboración personal, para desarrollarla.

#### Indicador 2. La programación larga o de ciclo

ÍTEMS	
A	No se considera necesario realizar la distribución de objetivos y contenidos en el ciclo, porque es una tarea de las Administraciones educativas.
B	Se ha realizado una secuencia de objetivos, contenidos y criterios de evaluación en el ciclo enunciados en términos genéricos.

<b>DIMENSION 1 . PROGRAMACIÓN DE LA ENSEÑANZA.</b>	
C	Se ha realizado la secuencia de objetivos, contenidos y criterios de evaluación en el ciclo en términos concretos y operativos. Los contenidos se han organizado en Unidades Didácticas o proyecto de trabajo.
D	La secuencia de objetivos, contenidos y criterios de evaluación elaborada prevé un tiempo adecuado para cada Unidad Didáctica o proyecto de trabajo, teniendo en cuenta repasos y evaluación; así como los objetivos / contenidos mínimos, relevantes y significativos.

**Indicador 3. La programación corta o de aula.**

ITEMS	
A	La programación larga no se concreta en programaciones cortas o de aula (semanales, quincenales o mensuales), porque no se considera necesario.
B	Las programaciones cortas desarrollan la programación larga establecida para el ciclo.
C	Las programaciones desarrollan Unidades Didácticas o proyectos de trabajo con algunos de los elementos pero sin concretar. Es decir, enuncia objetivos didácticos, contenidos, criterios de evaluación..., pero ambiguos, sin especificar claramente qué se quiere enseñar y qué deben aprender los alumnos.

<b>DIMENSION 1. PROGRAMACIÓN DE LA ENSEÑANZA.</b>	
D	La programación corta se elabora a partir de Unidades Didácticas o proyectos de trabajo que incluyen todos los elementos preceptivos: objetivos didácticos concretos y evaluables, criterios y procedimientos de evaluación, mínimos, metodología y recursos didácticos a utilizar, temporalización, diferentes tipos de actividades (trabajo individual, pequeño grupo, grupo coloquial...) y contenidos y actividades relativos a temas transversales.

**Indicador 4. La contextualización**

ÍTEMS	
A	En las programaciones cortas no se tienen en cuenta los diferentes ritmos de maduración y aprendizaje de los alumnos del grupo / clase. Todos los alumnos realizan las mismas actividades.
B	Se prevén diferentes tipos de objetivos didácticos y actividades para alumnos con dificultades de aprendizaje o con ritmo de aprendizaje lento.
C	Se han previsto, como mínimo, tres niveles de ejecución en la programación para dar respuesta a alumnos con ritmo lento, normal y rápido de aprendizaje.
D	Además de prever diferentes niveles de aprendizaje, se adapta la programación a los intereses y necesidades de los alumnos del grupo y se planifica la actividad educativa en coordinación con el equipo docente y de ciclo. Se prevén recursos externos al aula.

**DIMENSION 2 .METODOLOGÍA Y APROVECHAMIENTO DE RECURSOS.**

**Las estrategias didácticas son un conjunto de acciones que ordenan y orientan el proceso de enseñanza / aprendizaje y definen un estilo concreto, una manera de vivir en el aula. No hay un método mejor que otro; sin embargo, existen principios que optimizan el aprendizaje de los alumnos en la Enseñanza Infantil y a los que debemos tender, tales como individualización, autonomía, significación, cooperación y descubrimiento.**

**Técnicas como motivación, actividades en grupo, resúmenes y síntesis, metaaprendizaje, utilización de los recursos del medio, debates y exposición, favorecen el aprendizaje de los alumnos.**

Indicador 1. Coherencia entre la metodología desarrollada en el aula y la expuesta en la programación.

**ITEMS**

A	No se planifican en la programación de aula estrategias metodológicas y se utilizan las que se contemplan en los materiales curriculares seleccionados.
B	Las decisiones metodológicas del proceso de E / A no suelen responder a lo previsto en la programación de aula por estar redactadas de forma genérica.
C	Se tienen en cuenta algunas de las pautas metodológicas y didácticas establecidas en la programación porque han sido consensuadas por el equipo docente y de ciclo.

**DIMENSION 2 . METODOLOGÍA Y APROVECHAMIENTO DE RECURSOS.**

D	Las estrategias metodológicas que se utilizan son idénticas con las decisiones contempladas en la programación porque, además, son coherentes con los principios metodológicos incluidos en el PEC.
---	---

**Indicador 2. Motivación para el aprendizaje.**

ITEMS	
A	Cuando se inicia una nueva Unidad Didáctica se realiza un recordatorio de lo anterior para facilitar el proceso de enseñanza / aprendizaje.
B	Además, se plantean situaciones introductorias previas al tema a tratar: diálogos, lecturas,...
C	Se comunica también la finalidad de los aprendizajes, su importancia, funcionalidad ( utilidad ) y aplicación real.
D	Se presenta un plan de trabajo, explicando su finalidad y lo que pretendemos que consigan los alumnos al término del propio plan.

**Indicador 3. Organización del proceso de enseñanza / aprendizaje.**

ITEMS	
A	Durante el proceso de enseñanza se plantean preguntas para ver si los alumnos han comprendido la información y se ponen ejemplos conectados con la vida diaria.
B	Se presentan los contenidos (conceptos, procedimientos y actitudes) de una manera estructurada y de forma globalizada. Se conectan con los conocimientos previos de los alumnos y con situaciones de la vida real, con objeto de favorecer el aprendizaje significativo.

**DIMENSION 2 . METODOLOGÍA Y APROVECHAMIENTO DE RECURSOS.**

C	Además, se organizan los contenidos básicos dando una visión general del tema. Al finalizar cada sesión se concreta lo que los alumnos deben aprender. Se realizan propuestas metodológicas que permiten a los alumnos alcanzar diferentes grados de ejecución.
D	También se enseña a los alumnos a controlar su aprendizaje, habituándolos a distinguir lo que saben, lo que están en proceso de aprender y lo que les falta (metaaprendizaje). Se facilita la autonomía de aprendizaje del alumnado.

**Indicador 4. Actividades desarrolladas y orientación del trabajo del alumno.**

ITEMS	
A	Las actividades que se plantean a los alumnos en cada Unidad Didáctica o proyecto de trabajo suelen ser las que propone la editorial seleccionada.
B	Después de cada exposición se plantean actividades individuales y, en algunas ocasiones, trabajo cooperativo (pequeño grupo) para consolidar los aprendizajes de los tres tipos de contenidos. Se suelen dar instrucciones a los alumnos para la realización de dichas actividades. Se realizan actividades complementarias a lo largo del curso.
C	Se proponen a los alumnos actividades variadas: de introducción, de motivación, de desarrollo, de síntesis, de consolidación y de evaluación; tanto individuales como en grupo y complementarias. Se verifica que los alumnos hayan comprendido lo que tienen que hacer y se apoya a los alumnos que no pueden realizar las actividades por su cuenta. Se considera adecuado el tiempo utilizado en el desarrollo de las actividades que realizan los alumnos.

**DIMENSION 2 . METODOLOGÍA Y APROVECHAMIENTO DE RECURSOS.**

D	Además, se asignan actividades para que los alumnos trabajen de manera independiente y se facilita que los alumnos de alto rendimiento ayuden a sus compañeros, (ayuda entre iguales). Se promueve el trabajo cooperativo y los procesos de transferencia. Se propone, en alguna ocasión, la participación de otras personas en actividades que se llevan a cabo en el aula.
---	--

**Indicador 5. Utilización de los recursos del medio.**

ITEMS	
A	Durante la enseñanza expositiva se utiliza sólo la pizarra y los materiales curriculares seleccionados para el intercambio de información entre los alumnos y el profesor.
B	Además, me ayudo de láminas informativas, mapas, croquis, planos, juegos didácticos y materiales de prensa.
C	Se utilizan también, durante la exposición, varios recursos didácticos: libro de texto, pizarra, audiovisuales y ordenador, así como los espacios con que cuenta la escuela.
D	También se visitan los lugares con que cuenta la localidad (museos, fábricas, comercio...) y se utilizan los recursos de la naturaleza (parque, campo...) para reforzar el proceso de la enseñanza/aprendizaje.

HOJA DE RESPUESTAS: DIMENSIONES 1 Y 2

EJEMPLO PARACIAL

<b>DATOS DEL CENTRO</b>				
Nombre del Centro: _____				
<b>Tipo de Centro:</b>				
Público <input type="checkbox"/>		Privado <input type="checkbox"/>		
Localidad: _____				
<b>DATOS DEL MAESTRO/A</b>				
Años de experiencia <input type="checkbox"/>		Sexo <input checked="" type="checkbox"/> V <input checked="" type="checkbox"/> M		
<b>DIMENSION 1. Programación de la enseñanza.</b>				
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
1. Planificación del trabajo docente.				
2. La programación larga o de ciclo.				
3. La programación corta o de aula				
4. La contextualización.				
<b>DIMENSION 2. Metodología y aprovechamiento de recursos.</b>				
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
1. Coherencia entre la metodología desarrollada en el aula y la expuesta en la programación.				
2. Motivación para el aprendizaje.				
3. Organización del proceso de enseñanza y aprendizaje.				
4. Actividades desarrolladas y orientación del trabajo del alumno.				
5. Utilización de los recursos del medio.				