

Foll

371.26

21

# CONCEPTOS SOBRE EVALUACIONES

E. z. 17896

BIBLIOTECA	
Clasif	8 OCT. 1982
Remitente	Bs As
Intervino	975

INV	010410
SIG	Foll 371.26
LIB	2

INTRODUCCION

El presente trabajo es un aporte del SECTOR CURRICULUM.

Se realizó para colaborar con la programación de procesos de evaluación para que cumplan el objetivo que se proponen.

Es de notable importancia analizar de qué manera, la evaluación puede favorecer los procesos de cambio de currículo.

Es innegable que en períodos de cambio es necesario no descuidar ciertas variables, que juegan un papel de significativa importancia, como por ejemplo, la amenaza que se crea en cuanto a la estabilidad de los roles.

También es común hacer hincapié en el problema económico - entre otros- como actitud de defensa frente a situaciones de cambio.

La evaluación debe dirigirse no sólo a los protagonistas, sino también a los antagonistas de ese cambio.

Hay un modelo concreto de evaluación transaccional, en el cual se enumeran los principales pasos a seguir, que se deben iniciar antes de que sobrevenga el cambio previsto en universos precisos y reducidos con el fin de lograr con éxito la tarea emprendida.

Además, veremos un modelo de evaluación en donde se aclara la importancia de establecer criterios de planificación, teniendo en cuenta las alternativas, objetivos y prioridades.

En cuanto a estas últimas, veremos algunas técnicas destinadas a formar perfiles, considerando las categorías, la valorización y adjudicación de recursos.

¿Puede la evaluación ser parte integrante  
de un programa de innovación?

Tomado de Curriculum Theory Network, Ontario, 1972

Robert M. Rippey

(Univ. de Illinois, Chicago)

El papel de la evaluación en los programas de cambio no parece estar muy claro. En estos momentos, no hay evidencia de que la evaluación contribuya realmente a la práctica educativa.

Esto ha llevado a Mc Dill, Mc Dill y Sprehe (1960) a sugerir que debería llevarse a cabo una evaluación para contrastar los resultados de programas rigurosamente evaluados con los de aquéllos, libres de todo procedimiento de evaluación. Los citados autores consideran que la evaluación productiva debe integrarse en la innovación.

De aquí surge un interrogante: ¿qué consecuencias tiene la evaluación en los procesos de cambio?. Los modelos que han llamado mayores dificultades han sido los de evaluación formativa y sumativa.

1) La evaluación formativa -en sus procedimientos- deriva en formación sobre contenidos, unidades, materiales, técnicas de aula, en un intento por guiar el mejoramiento de un programa, mientras éste se está llevando a cabo.

2) La evaluación sumativa se expide sobre un programa ya acabado, y además suele comparar la efectividad de dos tipos de programa.

Estos dos modelos tienden a enfocar los resultados por anticipado. Hay un tercer modelo de evaluación, menos utilizado en los programas de cambio, que podríamos llamar de evaluación transaccional.

## Evaluación transaccional y teoría de la educación

No obstante sus muchas semejanzas con la evaluación formativa, difiere de ésta en dos aspectos:

1) involucra no sólo a los protagonistas y diseñadores de la innovación sino también a un sector representativo de personas que pueden resultar perjudicadas por el cambio (padres, profesores y alumnos, que pueden abrigar dudas y temores acerca de los efectos de un nuevo programa).

2) se dirige no sólo a procurar el mejoramiento de una programación sino también al análisis de la disfunción organizativa producida por los cambios. Esta disfunción se debe en gran parte a la amenaza, a la estabilidad de los roles.

Por ejemplo, en una evaluación transaccional sobre actitudes del personal en una escuela secundaria, cierto número de ítems presentados por los profesores, demostraba su preocupación por las habilidades que les serían exigidas si se ponía en marcha un programa de enseñanza individualizada. Uno de los ítems decía: "Los maestros pueden tener problemas al verse obligados a aprender nuevas técnicas". Treinta y cuatro profesores estuvieron muy de acuerdo, treinta y tres estuvieron de acuerdo, catorce no creyeron que constituyera un problema y sólo tres se pronunciaron en total desacuerdo con lo propuesto por el ítem. En éste y otros ejemplos, la evaluación transaccional no sólo sacó a luz las aprensiones de los docentes, sino que sugirió soluciones.

Al rechazar los modelos teóricos de Weber, Gulick y Taylor, dos investigadores: Katz y Kelen desarrollaron una teoría de sistemas abiertos. Esta teoría se ocupa de la transacción entre las organizaciones y sus entornos. Ponen el acento en lo que ellos llaman subsistemas de adaptación y mantenimiento den

tro de una organización. Estos subsistemas miran respectivamente hacia afuera y hacia adentro de esa organización, y dan la información y comprensión necesarias para la supervivencia institucional e individual frente a los cambiantes recursos y demandas. Esta continua investigación interna y externa y la atención constante que se presta a los roles en una institución, son los rasgos que distinguen esta evaluación de la evaluación formativa.

Nuestra opinión es que, la primera fuente de resistencia al cambio no es económica ni técnica, sino que se basa en el efecto que el cambio ejerce en los roles del personal de una escuela. Las razones económicas, que generalmente se alegan son casi siempre mecanismos de defensa contra la amenaza de los roles establecidos. La resistencia en sí misma no es sino un síntoma de la aprensión subyacente, y apunta justamente a solucionar los problemas generados por esa aprensión, la evaluación transaccional.

Este modelo de evaluación no es totalmente nuevo, sus ideas fundamentales aparecen en la Memoria Anual de la Sociedad Nacional para el Estudio de la Educación (Chicago, 1957).

#### Modelo de evaluación transaccional

En este estudio sobre el cambio, se han modificado en algo las teorías de Coffey y Golden, que ya se ocuparon de este tipo de evaluación en 1957.

Los principales pasos son:

- 1.- Ubicar el desequilibrio, es decir, saber quién es el que se siente molesto o insatisfecho antes de que sobrevenga el cambio.
- 2.- Agudizar las diferencias, ya que la naturaleza del problema debe explorarse con suficiente complejidad.

3.- Comenzar los cambios en pequeña escala con condiciones óptimas para el éxito : los pequeños logros que se suceden con frecuencia llevan a un clima propicio para un cambio mayor.

4.- Implementar programas nuevos sobre bases experimentales y evaluarlos de acuerdo con un esquema que se dirija no sólo a los protagonistas sino también a los antagonistas del cambio.

5.- Adoptar criterios de evaluación que involucren resultados previstos e imprevistos.

Para implementar este tipo de estrategia los innovadores deben estar capacitados, y bien asesorados en materia de relaciones interpersonales. Un factor fundamental es la comprensión de los roles que cada individuo asume en un grupo, y de las condiciones que inhiben las discusiones abiertas y francas.

Por ejemplo:

1.- Normas ya aprendidas de conductas apropiadas.

2.- Temor al rechazo.

3.- Percepción estereotipada del prójimo.

Por el hecho mismo de que las instituciones tienen mecanismos fijos para mantener la estabilidad, un cambio significativo en la educación, al afectar la situación de alumnos, padres, maestros y también personal administrativo, está destinado a ser recibido con hostilidad, frustración y conflictos.

La clave de la efectividad del modelo transaccional es la evaluación continua de las consecuencias previstas e imprevistas del cambio, por parte de los protagonistas y antagonistas de ese cambio. Los resultados serán positivos, se aliviarán las tensiones y las ansiedades. Con un buen manejo, los opositores iniciales pueden convertirse en el mayor apoyo del cambio. Así, la evaluación transaccional se convierte en gran colaboradora de la evaluación formativa.

Es decir, se agregan más opciones y valores y se incrementa la eficiencia organizativa. Además, al preocuparse el evaluador por los recursos y valores humanos, al mismo tiempo que por los resultados de un programa, se ubica en una mejor relación con el personal.

### Ejemplos prácticos.

Es importante sin embargo, reconocer varias dificultades :

- a) se impone una rápida ubicación de las posibles fuentes de rechazo.
- b) Se necesita personal para evaluar. Para esto se puede contar con alumnos y padres. La capacitación se puede hacer dentro del programa escolar sin la pretensión de obtener expertos aunque sí, responsables de análisis estadístico, investigación, armado de cuestionarios, entrevistas, evaluación de tests, uso de computadoras.

### Un modelo en acción

La Escuela Ray es un establecimiento de Chicago, con alumnos provenientes del barrio rico de Hyde Park y un área de escasos recursos, llamado Woodlawn. Esta escuela tiene una larga tradición de participación de los padres, y a instancia de ellos, se propuso la creación de un Centro de Aprendizaje, para lo cual se reunieron los fondos.

El propósito del Centro era estimular los intereses de los alumnos destacados, y al mismo tiempo, motivar y ayudar a los alumnos menos aventajados. El local cuenta con dos amplias aulas y un despacho-oficina, y el personal está formado por un director, dos instructores, un secretario y un asistente para evaluación e investigación, que trabaja medio turno.

Este Centro funciona con mucho éxito, pero su existencia se

vio amenazada a poco de haber comenzado. Sobrevivió gracias a una sensata estrategia de cambio, que involucró la evaluación transaccional.

Hoy un visitante vería allí una cantidad de actividades grupales: grupos de alumnos estudiando juntos, el liderazgo pasa de uno a otro, alumnos orientando a compañeros, ayudando a aprender, ensayando nuevos roles en un ambiente tranquilo, libre de agresiones. También se nota el uso de las computadoras, juegos didácticos y material programado.

Pero este logro no se hizo de la noche a la mañana. Su historia ilustra la efectividad de la evaluación transaccional en el proceso de desarrollo de un programa de cambio.

En esta historia se distinguieron cuatro períodos críticos, y todos fueron superados:

1) se detectó el desequilibrio por observación directa del equipo del Centro, en charlas con maestros y alumnos; por lo tanto se trató de aclarar y estudiar los problemas, se propusieron soluciones sobre bases experimentales y se evaluaron los cambios por medio de cuestionarios propuestos por los mismos disidentes.

2) se aclararon objetivos y roles. ¿Qué papel cumplía o debía cumplir el Centro?: proveer temas de estudio independiente, investigación individual; dar curso de apoyo, ofrecer un lugar de recreación. Afortunadamente, los alumnos tuvieron una serie de opciones.

Por otra parte, surgieron problemas internos en el equipo del Centro, pero se solucionaron por medio de un cuestionario "introspectivo" entregado al equipo mismo.

3) la crisis de aceptación por parte de la escuela. El Centro



estaba formado por "gente de afuera", de modo que los maestros se sintieron desplazados, se quejaron de que los alumnos perdían horas de trabajo, de interferencias en los programas, métodos, etc.

Esta crisis se solucionó al proporcionar: a) cuestionarios a los maestros; b) atención a sus razones; c) conciliación de las actitudes.

4) Se amplió el alcance del Centro. En un principio los alumnos eran enviados allí por problemas de aprendizaje, y en unos pocos casos, asistían por propia voluntad. En conclusión: los alumnos eran enviados allí, pero no concurrían. Empezó un mayor control, se estrechó la relación con la escuela, se le prestó material. Además se invitó a los maestros a presenciar las clases.

En síntesis: el Centro sobrevivió porque se hizo atractivo para los alumnos, les dio (y les da) espacio, tiempo, flexibilidad personal. Sin embargo, el rol de la evaluación en el cambio fue deliberado y cuidadosamente planeado. Logró transformar el rechazo, en apoyo, dejando sentadas las bases para el diálogo constructivo y la acción.-

## EVALUACION

Tomado de "Evaluación in Curriculum Development"  
de Curriculum Theory Network, Ontario, 1972

Hoden D. Grotelueschen  
(Univ. de Illinois, Urbana)

Dennis D. Gooler  
(Univ. de Syracuse)

La evaluación, con su variedad de matices de significado para distintas personas, es en todos los casos, un enfoque de lo que se ha hecho, de lo que se está haciendo, y también puede aplicarse a lo que se proyecta hacer.

### Funciones de la planificación

La planificación, considerada como aspecto del desarrollo del curriculum, cumple cuatro funciones básicas:

- 1) Define los objetivos de la programación. Esos objetivos se eligen, se aclaran, e incluso pueden llegar a cambiarse en el transcurso de la implementación del curriculum.
- 2) Define los medios para alcanzar los objetivos.
- 3) Define las posibles consecuencias que resulten de elegir tales o cuales medios.
- 4) Tiene relación directa con la adjudicación de recursos, según los medios que se utilicen.

La planificación sistemática lleva a una racionalización de gastos, tanto de personal como de dinero.

### Funciones de la evaluación en la planificación y el desarrollo de la programación.

Desde nuestro punto de vista, la evaluación tiene una función mucho más amplia que la de determinar, por ejemplo, hasta qué punto los estudiantes de un programa cumplen los objetivos de ese programa.

Los objetivos son frecuentemente considerados como una constante, en tanto que los medios para su implementación, son cambiantes. Nosotros creemos que los objetivos deben ser re-examinados críticamente. Abogamos por la existencia de alternativas.

Una discusión sobre objetivos lleva eventualmente a una discusión sobre prioridades. ¿Cuáles son los objetivos más importantes?. ¿Cómo se determinan? ¿Qué intereses deben tenerse en cuenta (de los alumnos, de los profesores, de los padres, de la comunidad)?. Los que elaboran los programas deben ser capaces de informar, explicar y hasta justificar las decisiones que han tomado.

Toda programación educativa llega a una gran variedad de gente, en diversa forma y en distinto momento. Los grupos de gente pueden considerarse como receptores, que llegan con exigencias, prejuicios, intereses públicos y privados; es decir, con motivos varios perfectamente legítimos. Todos actúan como elementos de persuasión e influyen necesariamente en los elaboradores de programación.

Es de fundamental importancia que los responsables del curriculum sondeen a sus receptores. ¿Hasta qué punto deben tener en cuenta las sugerencias o exigencias que más de una vez son diametralmente opuestas?. Relativamente su papel consistirá en conciliar opiniones y armonizarlas, teniendo presente los objetivos profijados, que sin embargo, como hemos dicho son pasibles de cambio.

También deben ser reexaminados los medios para cumplir con los objetivos y aquéllos, como éstos, pueden ser alternativos. Esta es tal vez la parte más difícil. Toma mucho tiempo y esfuerzo evaluar lo que ya se ha hecho, y en general, no se piensa demasiado en medios alternativos para seguir adelante. Sin embargo,

la evaluación de lo que ya se ha hecho debe servir justamente para cambiar los medios cuando sea necesario.

La planificación no puede esperar hasta que se complete la evaluación de experiencias pasadas. Se planifica - por ejemplo - para un próximo año antes de que el presente haya acabado. Los evaluadores deben trabajar con datos aproximados, deben recabar juicios y opiniones de los interesados, y así ayudarán a los responsables de la planificación a planificar para el futuro.

#### La importancia de las alternativas.

Es fácil ver a nuestra sociedad y a nuestros planes de estudio desde una perspectiva estrecha y quedarnos conformes con lo que vemos. En ese caso, no necesitamos objetivos que sirvan de alternativa a los tradicionales.

Pero no podemos escapar a los constantes cambios de la sociedad y del mundo, y eso obliga a cambiar los objetivos. El futuro difiere cada vez más del presente, y mucho más del pasado.

#### Objetivos y prioridades.

Los objetivos deben ser claros para todos aquellos que están involucrados en una programación.

¿Qué debe incluirse en una programación? ¿Cómo se estructura?

Las prioridades implican una elección, se formulan y se operacionalizan constantemente.

#### Perfiles de prioridades.

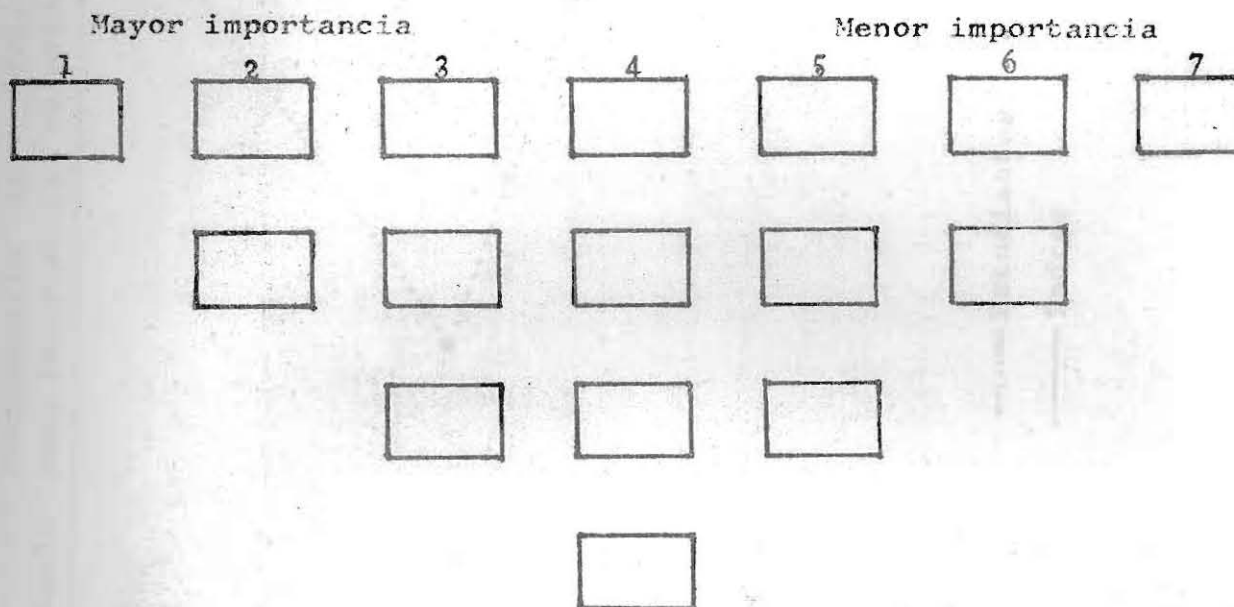
Aquí es importante ver cómo se recaba información acerca de las prioridades que diversos grupos o individuos asignan a los posibles objetivos de una programación. Veremos algunas técnicas

##### 1) Separación por categorías:

Downey (The Task of Public Education: The Perception of People, 1960, Chicago) usó una técnica llamada "Q. Sort" para determinar las

prioridades con respecto a dieciséis objetivos educativos.

El investigador pide al entrevistado que separe una serie de objetivos en categorías de acuerdo con la importancia que le asigna a cada uno. Si hubiera dieciséis objetivos como tenía Downey, las categorías serían como las del diagrama. Cada cuadrado corresponde a un objetivo. Así, el entrevistado debe elegir un objetivo como el de mayor importancia, dos objetivos como los siguientes en importancia, y así hasta el final.



Se computa el promedio asignado a cada objetivo por el grupo entrevistado. El resultado nos da el perfil.

## 2) Valorización:

Los entrevistados ubican un objetivo en particular en un "continuum" de importancia.

Aquí vemos varios objetivos para una Escuela Secundaria. ¿Qué importancia considera que tiene cada uno de ellos.

Considerarlo de                      Considerarlo                      Considerarlo  
 Evitarlo    poca importancia    relativamente imp.    de mucha import.

---

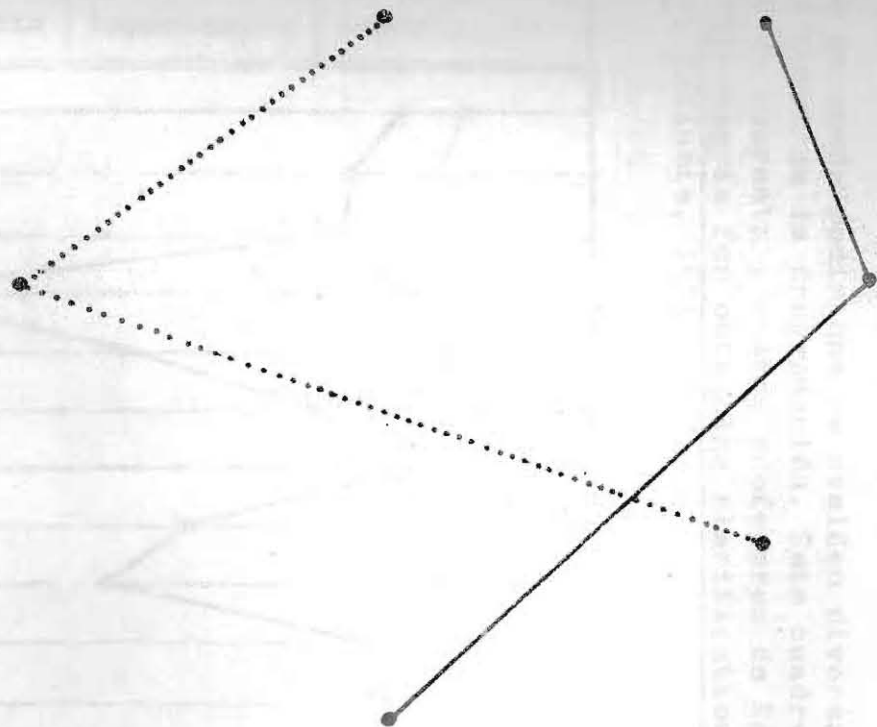
Capacitar al estudiante para que siga su vocación

Desarrollar al estudiante para convertirlo en consumidor inteligente

Alentar en el estudiante la estabilidad emocional y la salud mental

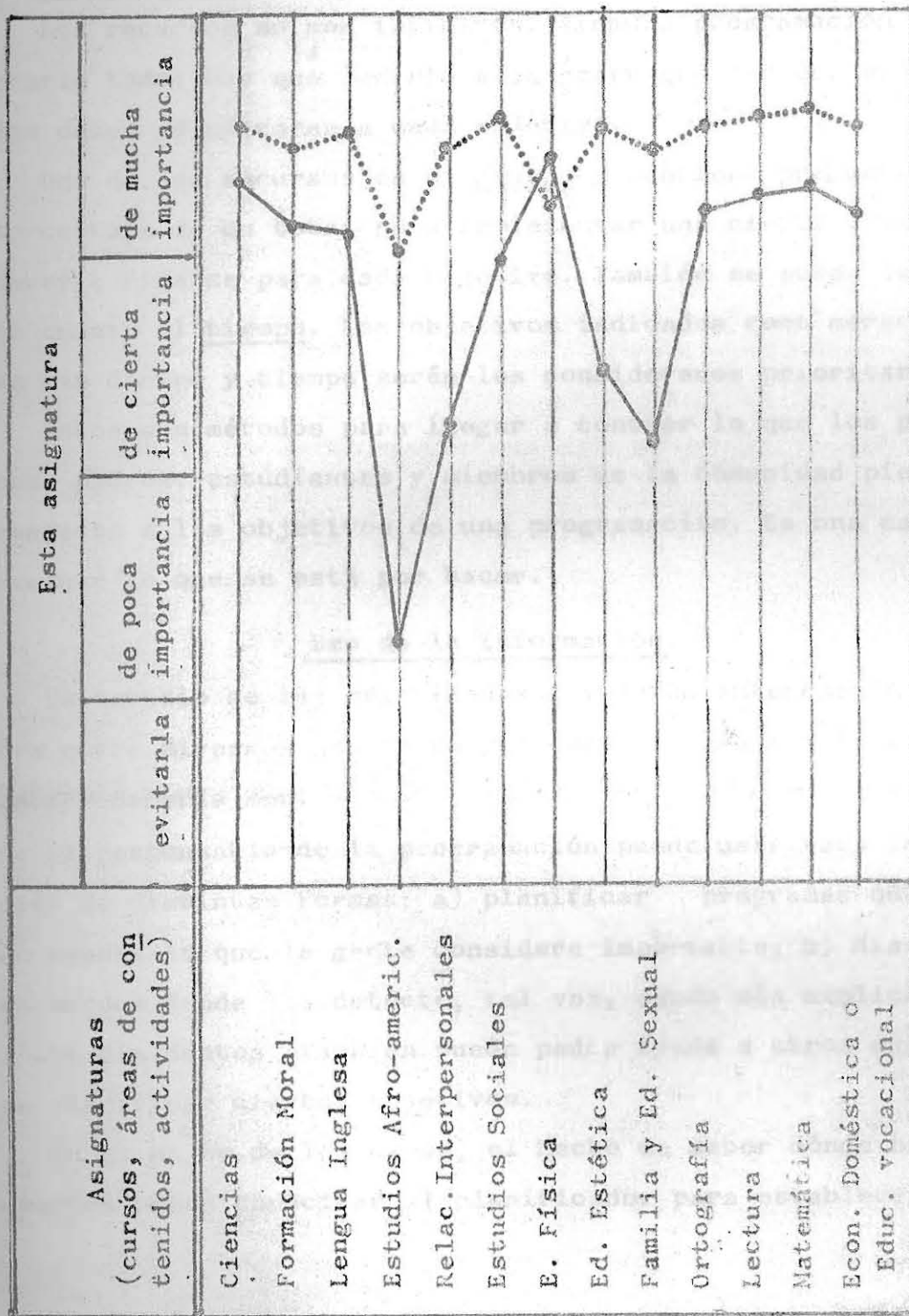
..... Estudiantes

——— Padres



Se calcula la media para cada uno de los objetivos y se obtiene un perfil para cada grupo o individuo.

3) También se puede pedir que se evalúen diversas áreas de contenido en el total de la programación. Este cuadro ejemplifica las respuestas de cuarenta y cuatro profesores de Escuelas Secundarias (Cooler, "Strategis for obtaining clarification of Priorites in Educación", Illinois, 1971)



— — — — — Cómo están las cosas en este momento

..... Cómo deberían estarlo

Este es el perfil de prioridades de cursos y áreas según un grupo de profesores de Escuela Secundaria.

Después es muy importante comparar los perfiles obtenidos luego de haberse investigado varios grupos

### 3) Adjudicación de recursos:

Los recursos no son infinitos. Ninguna programación puede lograrlo todo. Hay que pedirle a la gente que indique qué recursos deben adjudicarse a cada objetivo.

Uno de los recursos es el dinero y conviene preguntar qué porcentaje de un total para implementar una cierta programación debería fijarse para cada objetivo. También se puede investigar en cuanto al tiempo. Los objetivos indicados como merecedores de más dinero y tiempo serán los considerados prioritarios.

Estos son métodos para llegar a conocer lo que los profesores, padres, estudiantes y miembros de la comunidad piensan con respecto a los objetivos de una programación. Es una manera de evaluar lo que se está por hacer.

#### Uso de la información.

Un estudio de las prioridades revelarán intereses y desacuerdos entre diversos grupos de personas en cuanto a lo que la educación debería ser.

El responsable de la programación puede usar esta información de distintas formas: a) planificar programas que tengan en cuenta lo que la gente considera importante; b) disminuir desacuerdos donde los detecte, tal vez, dando más explicaciones a los disidentes. También puede pedir ayuda a otros expertos para clarificar ciertos objetivos.

En el mejor de los casos, el hecho de saber dónde hay desacuerdos puede capacitar al planificador para establecer bases



sólidas y para implementar una programación, de manera que sus objetivos puedan cumplirse.

En el peor de los casos, sabrá dónde encontrará resistencia.

### C O N C L U S I O N E S

Hemos tratado de establecer la importancia de las prioridades como fundamental aspecto del desarrollo de las programaciones. Hemos dicho que es esencial considerar una variedad de objetivos para toda programación. Hemos sugerido cómo puede obtenerse información sobre prioridades y cómo puede usarse esa información.

Por supuesto, todo esto implica gastos - de dinero y tiempo. Pero es más importante saber que el estudio de los medios y objetivos (que los interesados consideran prioritarios, es fundamental para orientar la planificación hacia el futuro, más que hacia el pasado.

. Coordinación y supervisión:

María del Carmen Galloni

. Traducción:

Beatriz R. wolfson de Kogan

. Corrección de estilo:

Hortensia L. González

. Mecanografiado de originales:

M. Susana P. de Pereyra

El contenido de este folleto  
fue preparado y realizado por el

SECTOR CURRICULUM DE LA  
DIRECCION NACIONAL DE INVESTIGACION, EXPERIMENTACION  
Y PERFECCIONAMIENTO EDUCATIVO  
( D I E P E )

Marcelo T. de Alvear 1650 - 1er. Piso

Buenos Aires

Septiembre 1972