

IDEAS CLAVE:

Sobre o cambio

Estas ideas son resultado da reflexión dos coordinadores en anos anteriores. Están recollidas, e máis detalladas, no documento "*clavesxcambiar*"

- ❖ Os **cambios** son **procesos** (son camiños para percorrer)
- ❖ Colaborar, facer equipo, camiñar xuntos

COMO AXUDAR:

Estas ideas son froito dos encontros de coordinadores do ano seguinte ás anteriores. Ese ano contamos coa colaboración de Elena Cano (por iso seguro que vos resultan coñecidas).

1. **Ese camiño** necesita pasos, metas voantes, logros intermedios (deseño de indicadores SMART de transferencia e impacto na aula/centro) (1)
2. Colaborar, facer equipo, camiñar xuntos (**estratexias de liderado e dinámica de grupos**, coidado dos dous ámbitos do traballo (tarefa-desenv.persoal)) (2)



(1) DESEÑO DE INDICADORES DE TRANSFERENCIA E IMPACTO (SMART) CLAVES para axudar

A formación do profesorado en exercicio ten unha finalidade última: a mellora continua do sistema educativo.

Logo, as actividades de formación (sexan individuais ou en centros) que coordinamos deben ter como finalidade promover innovacións, cambios para mellorar o ensino e as aprendizaxes do alumnado.

Daquela imos poñer en marcha medidas para axudar a revisar os nosos proxectos, con ese obxectivo: que os proxectos teñan sentido. Que non perdan de vista o obxectivo último da formación, que é a mellora na educación que ofrecemos ao alumnado. A cuestión clave é

evitar que a formación se convirta nun fin en sí mesma, desconectada da transferencia ás aulas e dun posible impacto no sistema.

CÓMO O FACEMOS?

Imos aproveitar unha das nosas obrigas básicas: unha avaliación de seguimento das actividades de formación en centros, para tratar de incidir nesta interesante - e difícil - cuestión. Imos propor aos equipos de coordinación unha revisión dos nosos proxectos para valorar en qué medida estamos avanzando, progresando nos obxectivos que temos deseñados.

Concretamente, proporemos a **análise dun apartado dos proxectos: os indicadores** de avaliación, para promover unha reflexión útil. Porque sabemos que a valoración da pertinencia destes indicadores resultará enriquecedora, suceda o que suceda. E poden suceder varias cousas:

1. Que revisemos os indicadores do noso proxecto e decidamos que están moi acertados, moi correctos.
2. Que revisemos estes indicadores e atopemos que poderían mellorarse, adaptarse para reflectir mellor a realidade do proxecto.
3. Que fagamos esta revisión e descubramos que non nos satisfacen en absoluto, que deberíamos cambiar moitos dos indicadores (se queremos que sexan de utilidade)
4. Que fagamos esta revisión e "descubramos" por primeira vez estes indicadores!! Tamén pode

O mellor de todo é que calquera destas posibilidades resultará proveitosa. O segredo está en que **a nosa proposta sexa respetuosa e constructiva, ben alonxada dunha postura fiscalizadora ou xulgadora de si están ben ou mal feitos**. A clave está en que consigamos que esta proposta se viva como un proceso interesante, enriquecedor e útil. E non é pequeno o reto. É un reto digno de coordinadores e coordinadoras intrépidas. Por iso o imos intentar.

CONSELLOS PRÁCTICOS:

❖ Axudar a revisar e actualizar indicadores

Isto é o que imos propor. A revisión dos indicadores de avaliación dos proxectos.

Os Grupos de traballo e Seminarios non teñen deseñados "indicadores de avaliación". Nestes casos, a nosa proposta pode ser que traten de deseñar algúns indicadores válidos.

❖ Orden: Impacto-transferencia-aprendizaxe-satisfacción

Unha das cousas máis interesantes que aprendemos con E.Cano foi que o deseño de indicadores de avaliación debería ser unha das primeiras cousas que habería que facer cando se preparan estes proxectos (e non a última, tal como a veces sucede); tamén que debería ser un proceso inverso ao habitual en canto á orde destes indicadores. Así, **convén empezar por valorar indicadores do impacto** (que é o que en definitiva pretendemos), **despois os de transferencia** (que quizais poderemos observar con máis facilidade) e **por último, os indicadores de aprendizaxe e satisfacción** (que curiosamente son os que en moitas ocasións unicamente valoramos).



A ferramenta que deseñamos para os equipos xa propón esta orde.

❖ Procurar evidencias e, cando non son posibles, indicadores

Outra cuestión importante que nos comentou Elena Cano foi que **non sempre hai que ir na procura de indicadores**, porque en moitas ocasións (fundamentalmente no eido da transferencia, da posta en práctica de iniciativas) **podemos observar directamente a evidencia** de si se fai ou non se fai. Nestes casos non cómpre deseñar complicados indicadores para cousas que se poden comprobar directamente.

En cambio, **no eido do impacto, sí adoitarán ser necesarios**.

❖ escoitar moito (falar pouco) e facer boas preguntas

Escoitar moito e falar pouco son virtudes esenciais - aí! non sempre cultivadas (mira quen foi falar) - dunha boa coordinadora. A outra ferramenta fundamental é a de atopar as preguntas máis interesantes que axudan aos demais a elaborar as súas ideas. Para este traballo, o profesor Guarro achegounos as preguntas máis interesantes. Usémoslas:

(*) Os pasos (preguntas) para elaborar indicadores (Amador G.)

- 1. Cales son as palabras clave?**
- 2. Que significan para nós estas ideas?**
- 3. Como imos comprobar cada unha destas ideas?**
- 4. Como imos recoller a información para comprobar estas ideas?**

Presentamos a continuación unha táboa que pode resultar de utilidade para o traballo dos equipos de coordinación. É unha ferramenta pensada para utilizar xunto cola asesoría, que poderá favorecer a reflexión mediante a formulación das preguntas axeitadas.

(2) Esta temática será obxecto de formación nos vindeiros encontros (mes de marzo)

CLAVESXCAMBIAR**FERRAMENTA PARA O SEGUIMENTO DOS PROXECTOS**

Este recurso está deseñado para favorecer unha reflexión completa sobre os obxectivos e os seus correspondentes indicadores de avaliación nun proxecto de formación en centros. A través da resposta ás preguntas que se propoñen, o equipo de formación pode revisar o seu proxecto e axustar estes elementos para que realmente sexan de utilidade no proceso formativo. É interesante facer esta reflexión na orde na que van aparecendo, de arriba hacia abaixo.

Qué pretendemos? Qué queremos cambiar? (qué significa para nós?)	En qué nos imos fixar para comprobar que o estamos conseguindo?	Establecemos un nivel mínimo para saber se o conseguimos?	Cómo imos recoller a información?	Qué prazos establecemos?
OBXECTIVO SMART	INDICADOR	CRITERIO DE ACEPTACIÓN	INSTRUMENTO TÉCNICA	TEMPORALIZACIÓN

IMPACTO (O que en verdade nos preocupa e queremos cambiar/mellorar)

Posiblemente necesitaremos **elaborar indicadores** porque os cambios en sistemas complexos como o noso ámbito educativo non adoitan ser fácilmente observables. Estes cambios serán necesariamente procesos a medio ou longo prazo, polo que haberá que establecer pequenos cambios, pasos no camiño, que quizá podamos observar nun prazo menor de tempo.

OBXECTIVO qué queremos cambiar?	INDICADOR	CRIT. ACEPTACIÓN	INSTRUMENTO	TEMPORALIZ.

TRANSFERENCIA (Aplicación ou posta en práctica nas aulas/no centro)

Quizais non sexa necesario elaborar indicadores posto que pode haber evidencias observables de que estamos poñendo en práctica o que decidimos experimentar. Escollamos, pois, evidencias observables de que si estamos poñendo en práctica. Esta realidade pode ser observada nun prazo curto ou medio.

OBXECTIVO qué queremos por en práctica?	INDICADOR	CRIT. ACEPTACIÓN	INSTRUMENTO	TEMPORALIZ.

APRENDIZAXE (Estamos aprendendo? A formación está resultando axeitada e útil?)**SATISFACCIÓN (Cómo valora cada profesor/a o desenvolvemento do proxecto)**

A valoración destes dous ámbitos pode formar parte xa do eido das **enquisas de avaliación** que proporciona o programa fprofe, polo que quizais **non cómpre incluír neste deseño indicadores sobre este particular**. Por outra banda, entendemos que a valoración positiva dos indicadores anteriores (de transferencia) implica dalgún xeito que aprendemos. Estamos poñendo en práctica, polo tanto, estamos aprendendo. Máis motivos para non facer necesario o deseño de indicadores nestes dous ámbitos.

