

### III. INSTRUMENTO DE AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DOCENTES EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

*Margarita Hernández Prudencio*

- **Introducción: perspectivas de actuación en evaluación docente**
  - **Presentación de un instrumento para la autoevaluación de competencias docentes (IACD)**
  - **Instrumento IACD. Profesorado Ciclos Formativos**
  - **Bibliografía**
- 

#### 1. INTRODUCCIÓN: PERSPECTIVAS DE ACTUACIÓN EN EVALUACIÓN DOCENTE

La evaluación docente es un factor fundamental para la consolidación de un sistema educativo de calidad. En nuestro país se va introduciendo progresivamente su uso mediante el apoyo de regulaciones legales que fomentan las prácticas evaluativas tanto en el ámbito de revisión interna del centro como en la supervisión externa por parte de los agentes responsables. La LOPEGCE (1995), en su título III, hace referencia al análisis de la práctica docente y establece la aplicación de medidas de apoyo al desarrollo profesional del profesorado como una de las vías posibles para mejorar la calidad educativa.

La Inspección Educativa es el órgano que garantiza la evaluación y el control del funcionamiento del sistema educativo; esta función se ejerce actualmente desde una perspectiva participativa y colegiada en la que el principal objetivo es el soporte y la ayuda a la optimización de la práctica educativa. En este sentido, la Orden de 29 de febrero de 1996 regula la organización y el funcionamiento de la Inspección y le atribuye competencias exclusivas entre las que se incluye la visita a los centros docentes con el fin de analizar y valorar el desarrollo de las actividades que realizan. Paralelamente, el proceso de descentralización y autonomía de los centros conlleva la extensión de políticas generadoras de procesos de evaluación institucional con el objetivo de dotar de recursos a los centros para que éstos puedan efectuar revisiones internas que aporten informaciones relevantes y contextualizadas. Concretamente, en el ámbito de Cataluña, la Orden de 20 de octubre de 1997 (DOGC 15/11/97) establece la evaluación de los centros docentes sostenidos con fondos públicos. Según esta normativa, los centros evaluarán al

final de cada curso su propio funcionamiento y colaborarán en las actividades de evaluación externa programadas por la Administración Educativa. El círculo evaluativo se cierra con esta doble acción entre evaluación interna y externa, establecidas como sistemas complementarios destinados a contribuir a los procesos de mejora e innovación educativas.

Las reflexiones anteriores nos llevan a considerar la importancia de desarrollar fórmulas e instrumentos que -sin ser intrusivos y respetando la ética profesional- permitan reflexionar acerca de la función docente y se conviertan en facilitadores de la evaluación del profesorado. Para ello es imprescindible contar con unos requisitos previos que contribuyan al desarrollo de una cultura evaluativa entre el profesorado. En este sentido, cabe tener en cuenta e incentivar:

- La formación de los equipos directivos en materia de evaluación docente con el fin de que puedan convertirse en agentes dinamizadores de procesos de autoevaluación en los centros.
- La extensión de recursos temporales y funcionales que faciliten al profesorado el análisis de su propia práctica y la búsqueda de soluciones viables a los problemas específicos que se les plantean.
- La clarificación de modelos conceptuales acerca de lo que se considera una buena práctica docente -fundamento de los estándares y criterios de evaluación- para que pueda guiar la elaboración de los distintos instrumentos y estrategias.

El instrumento que presentamos pretende facilitar el análisis y la medida de la calidad de la práctica docente del profesorado de Ciclos Formativos mediante un ejercicio de autorreflexión estructurado y sencillo que ofrezca información al profesorado sobre su situación en relación con los puntos fuertes y débiles de su ejercicio profesional. El Instrumento se estructura en tres ámbitos de análisis relacionados con la eficacia docente y permite su aplicación individual y colectiva, partiendo de un enfoque centrado en el desarrollo de hábitos de autoanálisis en el contexto de la Evaluación Institucional. En este sentido, creemos que su aplicación puede contribuir a la mejora de la práctica docente y, por tanto, favorecer la calidad educativa de aquellos centros que lo utilicen como medio de desarrollo profesional.

El instrumento pretende ser una herramienta:

- Flexible, susceptible de modificaciones según las características del profesorado y de los propios alumnos.
- Útil, capaz de satisfacer las necesidades de las personas implicadas en su administración y aplicación.

### **a) Características y configuración de la Formación Profesional Específica**

La estructuración y configuración de la Formación Profesional requiere la definición de un modelo docente propio que pueda asumir los retos y las necesidades que la realidad plantea. Así, es conveniente que los instrumentos destinados a la evaluación docente reflejen indicadores o criterios comunes y aplicables al profesorado de Enseñanza Secundaria en general, pero también han de incluir aspectos singulares relacionados con las características del planteamiento educativo en este nivel.

La Formación Profesional se ha revalorizado a raíz de la aplicación de la reforma educativa; la nueva organización responde a los cambios sociales acaecidos, que exigen una formación más larga, de más calidad y polivalente que permita adaptarse a las modificaciones laborales. Esta dimensión profesionalizadora conlleva la alternancia de los alumnos en el centro educativo y el centro productivo, lo cual les permite conocer el sector en el que se moverán profesionalmente, así como la inserción profesional desde el inicio de su formación. El gráfico 1 refleja esta nueva orientación.

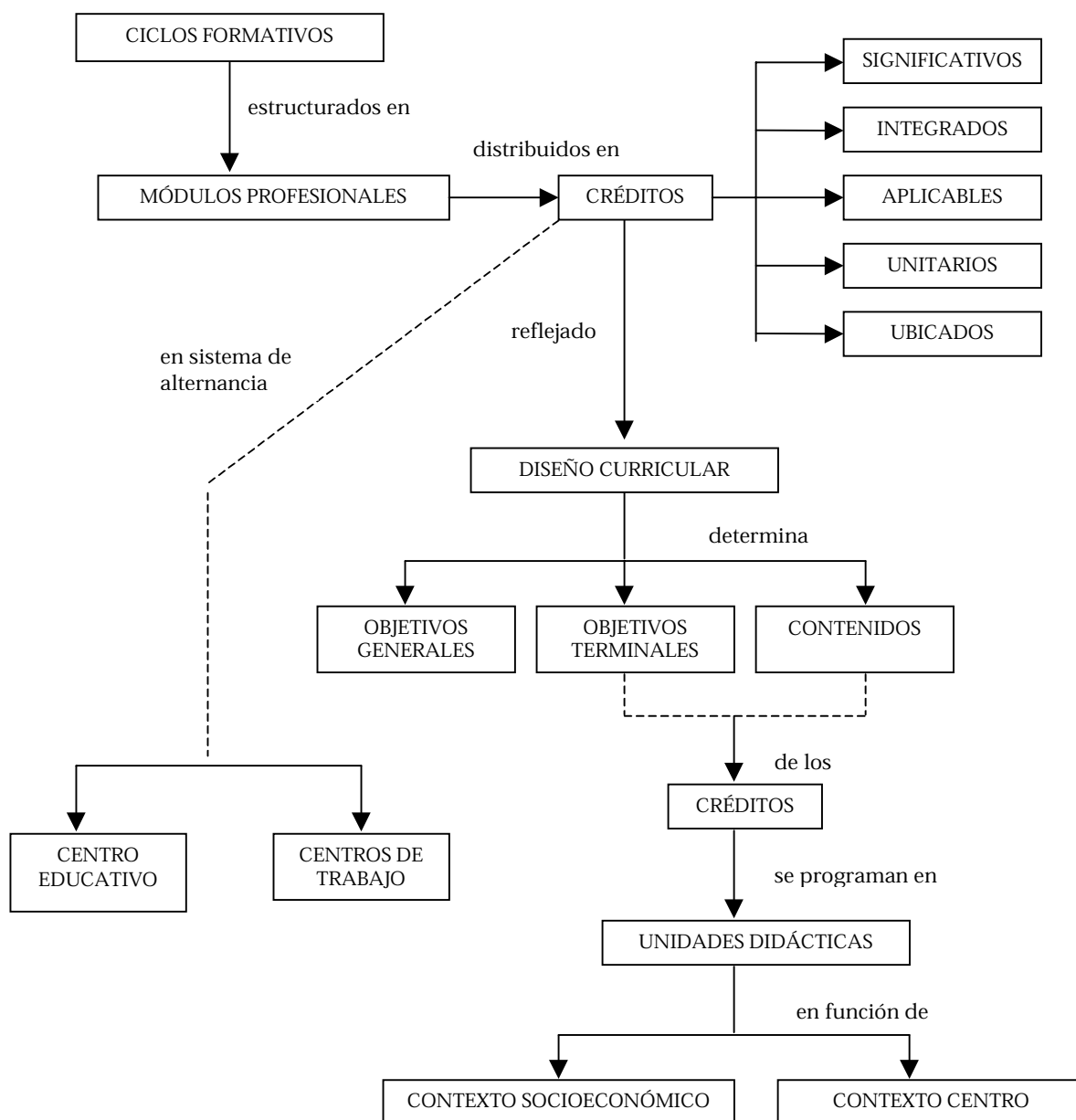


Figura 1. Estructura actual de la Formación Profesional Específica

Partiendo de este contexto, y a raíz del intento de mejorar las organizaciones y sus procesos, emergen planteamientos centrados en la Gestión de la Calidad Total (GCT), desarrollados actualmente en la mayoría de países europeos con el fin de contribuir al proceso de optimización de la Formación Profesional Específica. El objetivo principal de este planteamiento es el de mejorar el servicio y el estatus social de este tramo educativo con la intención de ofrecer una oferta digna y de calidad a los usuarios, tanto a los alumnos provenientes del sistema educativo de base como a aquellas personas que quieran iniciar o actualizar su formación.

Como vemos, la evaluación del profesorado requiere elaborar instrumentos que aporten elementos significativos y diferenciales capaces de definir las características del ejercicio profesional así como los indicadores de éxito en su función. La elaboración de instrumentos supone una ayuda en el análisis y un punto de partida para el consenso de criterios y objetivos de la evaluación, entendida como una estrategia facilitadora del cambio y la innovación en los centros educativos.

### **b) Autoevaluación docente y desarrollo profesional**

La autoevaluación docente como estrategia de mejora profesional supone un proceso sistemático y complejo. Airasian y Gullickson (1998:13) lo definen como:

*Un proceso en 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.*

El hecho de analizar su propia práctica permite al docente tomar decisiones, de tipo individual y/o colectivo, relacionadas con la mejora de su función profesional. Este planteamiento lleva implícito el respeto a la autonomía profesional y la consideración del profesorado como agente responsable de la propia práctica en un contexto participativo y democrático. Además, el proceso de evaluación debe basarse en instrumentos flexibles, elaborados y consensuados con el profesorado, que faciliten su formación y su implicación en el proceso. Cualquier instrumento de evaluación puede ser adaptado e incluso elaborado in situ por los profesores, que, en un ejercicio de intercambio y participación, pueden determinar los indicadores que consideren viables para el análisis de su función.

El desarrollo de procesos de autoevaluación docente implica un conjunto de aportaciones que justifican su utilización en los centros. Entre ellas cabe destacar:

– Motivación del profesorado. La participación en un proyecto de mejora progresiva estimula el desarrollo profesional individual y colectivo y reduce las resistencias a la evaluación externa, percibida a menudo como un elemento intrusivo en el quehacer profesional. Es evidente que el mejor impulso para el cambio es el propio deseo de crecimiento, que nunca puede sustituirse por una imposición externa a la persona.

– Obtención de información contextualizada. que permite la mejora de la organización. A partir del diagnóstico y el diseño de planes de mejora adaptados a las

características de los centros puede generarse un proceso de cambio en la organización, centrado en su realidad específica.

– Optimización del proceso de evaluación externa. Los planes de autoevaluación pueden utilizarse como base para la evaluación externa, consensuando indicadores y objetivos adecuados para la realidad de cada centro. Con ello puede fomentarse la extensión de una cultura evaluativa entre los docentes que tenga en cuenta tanto los aspectos de crecimiento profesional como aquellos referidos a la rendición de cuentas (*accountability*) a la sociedad.

Por último, señalar que cualquier sistema de autoevaluación tiene que garantizar los principios éticos de actuación, sin vulnerar la deontología profesional, utilizando procedimientos sistemáticos, justos y transparentes.

## **2. PRESENTACIÓN DE UN INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DOCENTES (IACD)**

### **a) Justificación conceptual**

El instrumento IACD ha sido elaborado a partir de la consulta y el análisis de distintos modelos y sistemas de evaluación docente que están recogidos en el cuadro 1. De entre ellos cabe destacar el enfoque que presenta el modelo de autoevaluación (EFQM), centrado en la utilización de los instrumentos de análisis como medio para la identificación de los puntos fuertes y débiles en el ejercicio y en el posterior planteamiento de planes de mejora docente.

MODELO DE EVALUACIÓN	PRINCIPIOS	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS E INSTRUMENTOS	AGENTES Y FUNCIONES
1. Modelo de compromiso con la decisión de Vroom y Yellon (1990)	<ul style="list-style-type: none"> <li>La participación en la toma de decisiones favorece el autocontrol</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar el compromiso del profesorado con los objetivos del centro</li> <li>Desarrollar las capacidades del profesorado en beneficio de la institución</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implicar al profesorado</li> <li>Aplicación de procesos sistemáticos en la toma de decisiones</li> </ul>	Director del Centro <ul style="list-style-type: none"> <li>Coordina la actuación autónoma del profesorado</li> </ul>
2. Modelo POA: Performance Objectives Approach de Redfern	<ul style="list-style-type: none"> <li>El autoanálisis y la colaboración con los demás como base de la mejora de la práctica docente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar el perfeccionamiento de la práctica docente</li> <li>Impulsar el proceso de rendición de cuentas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Negociar planes de mejora</li> <li>Establecer relaciones colaborativas entre profesionales y evaluadores</li> <li>Consensuar criterios de responsabilidad docente</li> </ul>	Evaluador externo <ul style="list-style-type: none"> <li>Negociar de forma constructiva los planes de mejora</li> <li>Elaborar un informe final de proceso</li> </ul>
3. Modelo CIPP de Stufflebeam (1987)	<ul style="list-style-type: none"> <li>La evaluación: un proceso técnico, sistemático y contextualizado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facilitar la obtención de información útil para resolver los problemas educativos</li> <li>Facilitar el desarrollo profesional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación sistemática del contexto, inputs o recursos iniciales y resultados</li> </ul>	Responsable interno o externo <ul style="list-style-type: none"> <li>Seguimiento sistemático del proceso, utilizando indicadores de calidad</li> </ul>

4. Modelo de supervisión clínica de Goldsberry (1988)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El diagnóstico de la práctica docente facilita la reflexión y la mejora profesional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover el autoanálisis y la mejora profesional</li> <li>• Cubrir las necesidades formativas del profesorado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Negociación de un plan de observación a cargo de un supervisor experto</li> <li>• Planificación de un plan de formación específico</li> </ul>	<p>Supervisor externo/interno</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Roles: investigador, colega, educador, líder</li> </ul>
5. Modelo de <i>Accountability</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El sistema educativo considerado como un servicio social sujeto al control de los distintos agentes implicados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionar la rendición de cuentas respecto a los procesos y/o resultados obtenidos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implicar a la comunidad educativa y a los agentes sociales en un proceso sistemático de evaluación</li> </ul>	<p>Director / representante de la Administración</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informar / negociar</li> <li>• Aplicar técnicas de recogida de información</li> <li>• Consensuar las actividades de mejora</li> </ul>
6. Modelo de autoevaluación del EFQM (European Foundation Quality Management) (1997)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La autoevaluación reduce la necesidad del control externo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar al profesorado la identificación de los puntos fuertes y áreas de mejora</li> <li>• Fomentar la satisfacción del cliente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implicar al profesorado en su formación</li> <li>• Elaboración de instrumentos y planes de mejora</li> </ul>	<p>Equipo directivo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinamizar el proceso</li> <li>• Supervisión de los acuerdos</li> </ul>

Cuadro 1. Modelos de Evaluación Docente

A partir de la adaptación de los aspectos señalados en los distintos modelos se ha diseñado un instrumento que permite, por una parte, la identificación de un perfil docente que puede utilizarse como guía para la mejora personal y del equipo docente. Por otra parte, permite detectar la realidad individual y colectiva y, en este sentido, puede servir de ayuda para la planificación y el desarrollo de estrategias de mejora en el ejercicio profesional.

Dado que el objetivo central del instrumento es el de contribuir a la mejora y a la optimización de la práctica educativa, se pretende, no tanto la obtención de medidas rígidas y descontextualizadas del nivel de calidad docente, sino más bien la recogida de información útil para poder establecer propuestas de mejora y desarrollo profesional. Por tanto, los resultados que se obtengan deberán interpretarse con cautela y referirse a la situación específica en la que se hayan obtenido. Planteamos la propuesta como una ayuda al profesorado en el análisis de su función, y para ello es necesario contextualizar y adaptar el instrumento a la realidad de cada centro. Así, puede constituir una estrategia de evaluación dinámica y en continua revisión en función de los cambios que vayan surgiendo.

Para terminar este apartado, mencionar que el instrumento ha sido validado mediante la técnica de jueces expertos en materia de evaluación y Formación Profesional y también con un estudio de casos realizado a cinco docentes de Ciclos Formativos<sup>1</sup>.

### **b) Descripción de las dimensiones del Instrumento**

El Instrumento está estructurado en tres bloques o dimensiones de análisis, clasificadas en:

- Competencias curriculares
- Competencias de gestión
- Competencias colaborativas

Cada bloque configura un conjunto de competencias interrelacionadas que hay que evaluar bajo una perspectiva holística que justifica la eficacia docente como una combinación de distintas habilidades personales. Así, el hecho de basar la evaluación docente en un estudio detallado de competencias se utiliza como procedimiento para obtener un perfil global del docente. Por tanto, el ejercicio de «mirar con lupa» los distintos comportamientos y actitudes solamente tiene sentido si esta mirada se enfoca posteriormente a un análisis conjunto y contextualizado del profesor o equipo docente evaluado. No obstante, ello no obliga a cumplimentar el instrumento en su totalidad; también puede plantearse el hecho de centrarse en la mejora de algún aspecto específico y, por tanto, utilizar el material como guía de reflexión y análisis. A continuación, describimos cada una de las dimensiones citadas, de las que se incluye su justificación conceptual (ver anexos), con el objetivo de facilitar al profesorado la toma de conciencia acerca de la importancia de dominar cada una de las habilidades descritas.

#### o *Competencias curriculares*

---

<sup>1</sup> El Instrumento IACD forma parte de un trabajo de investigación realizado en la UAB de Barcelona, dirigido por Jaume Sarramona i López, catedrático del Departamento de Pedagogía Sistemática y Social. Los resultados obtenidos en la validación figuran con detalle en el trabajo citado, depositado en dicha universidad.

Las competencias curriculares se refieren en nuestra propuesta a las capacidades relacionadas con el conocimiento y el dominio de la materia que el profesor imparte, así como a las distintas técnicas y fases que hay que seguir para elaborar una concreción didáctica que permita desarrollar un proceso de enseñanza / aprendizaje con los alumnos. El dominio de este bloque aporta la seguridad intelectual y tecnológica necesarias para transmitir los contenidos establecidos de forma ordenada, sistemática y sugerente. El bloque se estructura sobre la base de dos categorías:

1. Conocimiento de la materia, o grado de dominio de los contenidos y del marco curricular establecido.

2. Gestión del currículum, que comprende el análisis de las estrategias y los elementos que configuran una programación didáctica.

o *Competencias de gestión*

En este bloque nos referimos al rol que el docente desarrolla como gestor de procesos en los que el factor humano es fundamental. El modelo profesional vigente concibe al docente como un gestor capaz de actuar con autonomía y planificar estrategias con vistas a optimizar la práctica educativa. Para ello es importante tomar conciencia de los procesos internos que subyacen en la realidad educativa si queremos afrontar eficazmente los retos que la realidad educativa actual plantea. Las categorías que analizar en esta dimensión son:

1. Atención a la diversidad. Se refiere al análisis de las estrategias que utiliza el docente para adaptar el proceso de enseñanza / aprendizaje a las necesidades e intereses de los alumnos, así como su capacidad para establecer propuestas individualizadas adecuadas al contexto donde se desarrolla la acción educativa.

2. Estrategias instructivas. Bajo este concepto se incluye el análisis de las capacidades que el profesor manifiesta en el momento de guiar el proceso de enseñanza / aprendizaje y su habilidad para minimizar los factores que reducen el rendimiento de los alumnos.

3. Gestión del clima del aula. La evaluación en esta dimensión atiende a las capacidades personales del docente para gestionar la creación de una atmósfera agradable y relajada de trabajo en el aula y tratar, en caso de ser necesario, las conductas disruptivas que puedan surgir. Se parte de una perspectiva centrada en un modelo de convivencia fundamentado en el respeto a los alumnos, la claridad y equidad de las normas y el uso de técnicas que reduzcan la aparición de conductas y actitudes negativas.

o *Competencias colaborativas*

Esta última dimensión se refiere a un conjunto de habilidades que favorecen la relación del docente con el entorno educativo y social en el que desarrolla su actividad. Si bien por sí solas no son suficientes para ejercer la docencia, suponen un pilar imprescindible para un ejercicio profesional de calidad. Su análisis se estructura en cuatro categorías:

- Colaboración con el centro educativo
- Colaboración con las familias
- Colaboración con la Administración
- Colaboración con el entorno educativo

### 3. INSTRUMENTO IACD. PROFESORADO CICLOS FORMATIVOS

El instrumento IACD es una herramienta destinada a facilitar el análisis y el diagnóstico de la eficacia docente en el ámbito de la Formación Profesional. A continuación se indican las instrucciones necesarias para su cumplimentación.

#### 1. APARTADO A

- Responda a cada uno de los ítems señalados en la lista de control.
- Anote las valoraciones obtenidas en la casilla correspondiente a cada categoría, teniendo en cuenta el número de ítems afirmativos y el baremo que consta al inicio del instrumento.
- Señale en el gráfico de control las valoraciones recogidas para obtener su perfil personal en relación con los ámbitos analizados.

#### 2. APARTADO B Y C

- Cumplimente las escalas numéricas siguiendo el mismo proceso que en el apartado anterior y teniendo en cuenta que en cada apartado debe sumar el total de puntuaciones asignadas, tal como se indica en el ejemplo siguiente:

1.1.	1	2	3	4
•	•			
•		•		
•	•			
•			•	
•		•		
			Puntuación	
			9	

**A. Competencias curriculares**

– Responda a cada uno de los ítems según su criterio, considerando las prácticas habituales que utiliza en su quehacer profesional

Baremo de valoración	
Ítems afirmativos	Valoración
5-6	Correcta
3-4	Aceptable
Menos de 3	Mejorable

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS CURRICULARES			
		Sí	No
<b>1.</b>	<b>CONOCIMIENTO DE LA MATERIA</b>		
	<b>1.1. Dominio de los contenidos</b>		
	Conoce los fundamentos lógicos y epistemológicos de la materia		
	Manifiesta riqueza de contenido en sus comentarios y juicios		
	Usa con seguridad los contenidos conceptuales		
	Expone los contenidos con ejemplos de investigaciones recientes		
	Participa en actividades de formación permanente relacionadas con la familia profesional		
	Muestra conocimiento de bibliografía especializada		
		1.1	<b>VALORACIÓN</b>
	<b>1.2. Dominio del marco curricular</b>		
	Conoce y domina la estructura del currículum establecido		
	Ubica la materia impartida en el conjunto del currículum del Ciclo Formativo		
	Establece interrelaciones con contenidos de otras materias del currículum		
	Adapta las propuestas institucionales al contexto de actuación		

**Instrumentos de autoevaluación de competencias docentes en FP**

	Es capaz de organizar los objetivos y contenidos establecidos en una propuesta específica		
	Consulta y utiliza distintos documentos y propuestas curriculares		
		1.2	VALORACIÓN
<b>2</b>	<b>GESTIÓN DEL CURRÍCULUM</b>		
	<b>2.1 Estrategias de programación</b>		
	Planifica estrategias específicas para realizar la programación anual de los créditos		
	Planifica estrategias específicas para realizar la programación de las unidades didácticas		
	Diseña sistemas y documentos para llevar a cabo el seguimiento de las programaciones		
	Consulta las programaciones elaboradas en el departamento docente		
	Tiene en cuenta los criterios elaborados en el departamento en el momento de crear las programaciones		
	Dedica un tiempo específico a revisar y valorar el desarrollo de las programaciones		
		2.1.	VALORACIÓN
	<b>2.2. Gestión de elementos curriculares: objetivos</b>		
	Fundamenta las programaciones en los objetivos generales que establece el currículum prescriptivo		
	Especifica con precisión los objetivos generales que conseguir, teniendo en cuenta la realidad del contexto		
	Formula los objetivos considerando las prioridades establecidas en el PCC		
	Formula los objetivos operativos a partir de los objetivos generales establecidos		
	Analiza y/o revisa el grado de consecución de los objetivos de cada unidad didáctica		

Calidad y Riesgo. Estrategias e instrumentos

	Adapta los objetivos a los intereses y al bagaje profesional de los alumnos		
		2.2.	VALORACIÓN
	<b>2.3. Gestión de elementos curriculares: contenidos</b>		
	Organiza los contenidos de forma lógica y sistemática		
	Comprueba que los contenidos planificados son funcionales y significativos para el alumno		
	Planifica el tratamiento de los tres tipos de contenidos: conceptuales, procedimentales y actitudinales		
	Procura impartir la totalidad de los contenidos establecidos en los créditos		
	Planifica la recuperación y actualización de los conocimientos básicos para la comprensión del nuevo material		
	Planifica la exposición de contenidos teniendo en cuenta el nivel de dificultad que presentan para el alumno		
		2.3	VALORACIÓN
	<b>2.4. Gestión de elementos curriculares: metodología</b>		
	Actualiza periódicamente el sistema metodológico y las técnicas didácticas que utiliza		
	Selecciona métodos y estrategias de enseñanza / aprendizaje en función de los objetivos propuestos		
	Conoce y aplica los procedimientos didácticos relacionados con la materia que imparte		
	Adapta las estrategias metodológicas al contexto y al grupo de alumnos		
	Conoce y aplica las bases psicopedagógicas que regulan el aprendizaje		
	Utiliza distintas metodologías en función de la tipología de cada crédito		
		2.4	VALORACIÓN

**Instrumentos de autoevaluación de competencias docentes en FP**

	<b>2.5. Gestión de elementos curriculares: actividades de E/A</b>		
	Selecciona las actividades teniendo en cuenta los intereses y las características del grupo de alumnos		
	Planifica actividades iniciales de motivación del alumnado		
	Diseña pautas específicas para dinamizar las actividades programadas		
	Planifica actividades teórico-prácticas que desarrollen capacidades relacionadas con el perfil profesional del ciclo		
	Las actividades programadas permiten desarrollar contenidos de tres tipos: conceptuales, procedimentales y actitudinales		
	Planifica actividades coherentes con el sistema de evaluación establecido		
		2.5.	<b>VALORACIÓN</b>
	<b>2.6. Gestión de elementos curriculares: recursos</b>		
	Confecciona y/o adapta materiales específicos para el grupo de alumnos		
	Conoce y utiliza adecuadamente los recursos del centro y del entorno productivo		
	Estructura el tiempo de las sesiones de aprendizaje de forma adecuada: sin excesiva uniformidad ni fragmentación		
	Adapta la organización del tiempo a las características del ritmo de trabajo de los alumnos		
	Planifica la distribución del espacio del aula en función de las actividades programadas		
	Tiene en cuenta aspectos higiénicos: condiciones acústicas, iluminación y climatización del aula		
		2.6	<b>VALORACIÓN</b>
	<b>2.7. Gestión de elementos curriculares: evaluación</b>		
	Establece criterios para evaluar los tres tipos de contenidos (conceptuales, procedimentales y actitudinales)		

## Calidad y Riesgo. Estrategias e instrumentos

---

	Planifica cuidadosamente las tres fases del proceso (evaluación inicial, formativa y sumativa)		
	Planifica cuidadosamente el proceso de recuperación de los alumnos		
	Los alumnos reciben retroalimentación de los trabajos y las pruebas realizadas		
	Analiza los resultados globales obtenidos por los alumnos con el fin de establecer conclusiones optimizadoras		
	Utiliza los resultados de las evaluaciones para valorar la eficacia de la propia práctica docente y del sistema de evaluación utilizado		
		2.7	VALORACIÓN

### B. Competencias de gestión

– Califique la frecuencia con que utiliza las siguientes estrategias, señalando el número elegido según la siguiente escala.

CUADRO DE VALORACIÓN		
PUNTUACIÓN	VALORACIÓN	CÓDIGO
15-20	CORRECTA	C
9-14	ACEPTABLE	A
5-8	MEJORABLE	M

1. Raramente, nunca; 2. Algunas veces; 3. Bastante, a menudo; 4. Siempre, la mayoría de veces

**Instrumentos de autoevaluación de competencias docentes en FP**

<b>COMPETENCIAS DE GESTIÓN</b>					
		1	2	3	4
<b>1.</b>	<b>ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD</b>				
	<b>1.1. Actitud personal</b>				
	Se preocupa por transmitir expectativas elevadas sobre el rendimiento de los alumnos				
	Ofrece ayuda individual a los alumnos cuando la necesitan				
	Atiende correctamente las sugerencias y peticiones de los alumnos				
	Se esfuerza en tratar a todos los alumnos por igual, evitando razones de simpatía, amistad u origen social				
	Se esfuerza por conocer individualmente a los alumnos				
		1.1.		CÓDIGO	
	<b>1.2. Técnicas de actuación</b>				
	Tiene en cuenta los intereses de los alumnos como soporte para la motivación				
	Es capaz de respetar la heterogeneidad del grupo y, a la vez, de mantener un nivel adecuado de trabajo				
	Realiza adaptaciones específicas en caso de personas con algún tipo de disminución				
	Cuenta con estrategias para atender y estimular a los alumnos especialmente capaces				
	Aprovecha adecuadamente el sistema de desdoblamientos del alumnado				
		1.2		CÓDIGO	
	<b>1.3. Acción tutorial</b>				
	Planifica el proceso de acogida de los alumnos				
	Anota de forma sistemática las observaciones referidas a los alumnos de su tutoría				
	Mantiene al día la documentación relacionada con aspectos tutoriales				

Calidad y Riesgo. Estrategias e instrumentos

	Dedica tiempo a la guía y a la orientación de los alumnos				
	Planifica cuidadosamente el proceso de seguimiento de las prácticas en centros de trabajo				
		1.3.		CÓDIGO	
2.	<b>ESTRATEGIAS INSTRUCTIVAS</b>				
	<b>2.1. Aplicación didáctica</b>				
	Relaciona los nuevos contenidos con los conocimientos previos de los alumnos				
	Centra a los alumnos en los objetivos y propósitos de la unidad didáctica				
	Planifica fases instructivas en función de los contenidos que hay que trabajar				
	Comprueba que los alumnos hayan comprendido los objetivos básicos de la unidad didáctica				
	Utiliza estrategias instructivas al inicio y al final de cada sesión (revisiones diarias, resúmenes finales)				
		2.1.		CÓDIGO	
	<b>2.2. Interacción con los alumnos</b>				
	Introduce una amplia variedad de preguntas a los alumnos para estimular su interés				
	Aprovecha las respuestas de los alumnos para matizar y profundizar en los contenidos				
	Responde a las preguntas de los alumnos de forma amplia y completa				
	Establece interacciones entre las distintas respuestas de los alumnos				
	Cuenta con un conjunto de estrategias para mantener activos a los alumnos				
		2.2.		CÓDIGO	
	<b>2.3. Perfil dinamizador</b>				
	Anima a los alumnos a participar en debates y discusiones				

**Instrumentos de autoevaluación de competencias docentes en FP**

	Anima a los alumnos a formular preguntas de forma espontánea				
	Se muestra receptivo e interesado en las intervenciones de los alumnos				
	Respeto las ideas y opiniones que expresan los alumnos				
	En los debates, deja intervenir a más de un alumno antes de dar su respuesta				
		2.3.	CÓDIGO		
<b>3.</b>	<b>GESTIÓN DEL AULA</b>				
	<b>3.1. Planificación del clima</b>				
	Se esfuerza en crear un ambiente profesional pero relajado para reforzar el aprendizaje del alumno				
	Analiza y valora la idiosincrasia del grupo y los factores que condicionan su dinámica				
	Establece normas de convivencia y justifica su necesidad así como las consecuencias de incumplirlas				
	Se esfuerza en hacer cumplir las normas con firmeza y equidad				
	Implica a los alumnos en los procesos de toma de decisiones				
		3.1.	CÓDIGO		
	<b>3.2. Perfil relacional</b>				
	Mantiene un trato amable y amistoso con los alumnos				
	Se muestra exigente con los alumnos para responsabilizarlos de su trabajo				
	Es capaz de mostrar empatía y a la vez mantener una cierta distancia psicológica con los alumnos				
	Elogia con frecuencia los éxitos / aciertos de los alumnos				
	Se abstiene de hacer bromas o ironías a costa de los alumnos				
		3.2	CÓDIGO		

	<b>3.3. Tratamiento de conflictos</b>				
	Distingue fácilmente las situaciones conflictivas en que es necesario intervenir de aquellas que es mejor ignorar				
	Cuenta con técnicas diversas para tratar las conductas disruptivas				
	Si es necesaria la crítica / sanción, la expresa siguiendo un modelo de actuación constructivo y respetuoso con el alumno				
	Aplica estrategias de solución de problemas a los conflictos que surgen en el grupo				
	Desarrolla con éxito el rol de mediador cuando la situación del grupo lo requiere				
			3.3.	CÓDIGO	

### C. Competencias colaborativas

– Califique la frecuencia con que manifiesta las siguientes conductas y actitudes basándose en su reflexión sobre las relaciones que en su ejercicio profesional mantiene con el entorno educativo.

CUADRO DE VALORACIÓN		
PUNTUACIÓN	VALORACIÓN	CÓDIGO
15-20	CORRECTA	C
9-14	ACEPTABLE	A
5-8	MEJORABLE	M

1. Raramente, nunca; 2. Algunas veces; 3. Bastante, a menudo; 4. Siempre, la mayoría de veces

**Instrumentos de autoevaluación de competencias docentes en FP**

<b>ESCALA DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS COLABORATIVAS</b>					
		1	2	3	4
<b>1</b>	<b>RELACIÓN CON EL CENTRO EDUCATIVO</b>				
	Participa en los órganos colegiados de gobierno				
	Conoce y aplica fórmulas de participación y dirección de reuniones docentes				
	Respeto la autoridad de los órganos de gobierno del centro en el cumplimiento de sus funciones				
	Manifiesta sus opiniones en cualquier situación con libertad y espíritu constructivo				
	Mantiene un trato cordial con todos los compañeros del centro				
		1	CÓDIGO		
<b>2</b>	<b>RELACIÓN CON LAS FAMILIAS / TUTORES (Ciclos Formativos Grado Medio)</b>				
	Atiende a los padres / tutores con corrección y respeto				
	Informa y orienta a los padres acerca del proceso educativo de sus hijos				
	Colabora con los padres en la resolución de problemas específicos de los alumnos				
	Informa a los padres de las características y salidas profesionales del Ciclo Formativo				
	Mantiene la confidencialidad de las informaciones personales que recibe de las familias				
		2	CÓDIGO		
<b>3</b>	<b>RELACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN</b>				
	Utiliza habitualmente los servicios educativos de la zona: centros de recursos, EAPS, etc.				
	Conoce y analiza las instrucciones y normativas establecidas por los órganos competentes				

**Calidad y Riesgo. Estrategias e instrumentos**

---

	Colabora en el desarrollo de normativas específicas referidas a la Formación Profesional				
	Colabora de forma constructiva en las visitas de Inspección al centro				
	Conoce las directrices marcadas por los responsables de coordinación de la Formación Profesional				
		3	CÓDIGO		
<b>4</b>	<b>RELACIÓN CON EL ENTORNO</b>				
	Participa en la realización de actividades complementarias a la materia que imparte				
	Informa a los alumnos de actividades programadas por el Ayuntamiento u otras entidades relacionadas con los contenidos del Ciclo Formativo				
	Potencia la participación en viajes e intercambios de estudio de los alumnos				
	Se muestra interesado en la promoción del centro en el entorno				
	Se mantiene informado de las empresas y los servicios del contexto próximo al centro				
		4	CÓDIGO		

**D. Hacia un liderazgo transformacional en los centros**

El desarrollo de proyectos de innovación requiere un liderazgo por parte de los equipos directivos capaz de integrar al conjunto del profesorado, dinamizando y orientando su participación en cada una de las fases previstas. El liderazgo denominado transformacional presupone que el profesorado es capaz de autodirigirse y, en este sentido, la planificación de actividades formativas y de investigación facilita el cambio y la mejora profesional (Gorrochotegui, 1997:52). Desde esta perspectiva es necesario incidir en los equipos directivos insistiendo en elementos clave, como son la formación del profesorado en materia de autoevaluación o la introducción de tiempos, espacios y materiales que faciliten la reflexión y el autoanálisis docente. Tiene especial relevancia el hecho de estimular y orientar al profesorado en la utilización de estándares e instrumentos, manifestando un talante respetuoso que facilite una evaluación constructiva acorde con la realidad específica de cada individuo.

a) *El proceso de implementación*

La aplicación del instrumento IACD conlleva la toma de conciencia de las características de la propia práctica y el desarrollo de planes de crecimiento personal tanto individual como colectivamente en el contexto del equipo docente. Para el proceso de análisis sugerimos a grandes rasgos aplicar las siguientes acciones:

- Complimentación individual del Instrumento
- Recogida anónima de los resultados con el fin de conocer el perfil del grupo y poder contrastarlo con el perfil personal de cada participante.
- Diagnóstico de los puntos fuertes y débiles del grupo, analizando posibles causas y factores que incidan en los resultados.
- Elaboración de propuestas optimizadoras de la función docente en el grupo.

Puede ser de utilidad el hecho de confeccionar y aplicar cuestionarios paralelos que permitan recoger las opiniones de los alumnos con el fin de aumentar la fiabilidad y la objetividad de la información y determinar los efectos posteriores que genere la intervención. El cuadro 2 recoge la descripción de las fases orientativas que a modo de ejemplo sugerimos a partir de la adaptación de la estrategia denominada *Programas centrados en el cambio* (Gairín, 1997:444-450).

Cuadro 2. *Fases de la Intervención* (Adaptación del modelo de «Programas Centrados en el cambio») (Gairín, 1997:444-450)

FASE	ACCIONES
I. PREVIA	Motivación del profesorado Concreción de aspectos prácticos: composición del grupo, horario de reuniones, aspectos materiales Presentación y cumplimentación del Instrumento
II. DETERMINACIÓN DE OBJETIVOS	Interpretación de resultados obtenidos en el grupo Selección del ámbito / objeto de mejora colectiva Concreción de objetivos y prioridades específicas
III. ANÁLISIS DEL TEMA	Análisis de los aspectos mejorables: causas, efectos, variables Valoración de posibles mejoras que realizar: descripción, riesgos, estrategias.
IV. PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA	Diseño de planes de mejora Elección de personas responsables del plan Diseño de criterios de control del proceso Redacción de la propuesta
V. IMPLEMENTACIÓN	Desarrollo del plan de mejora Obtención de datos en función de los criterios de control Consideración de recursos complementarios
VI. EVALUACIÓN	Análisis de datos obtenidos en el proceso Redacción de conclusiones
VII. INSTITUCIONALIZACIÓN	Implementación generalizada Reinicio del proceso a partir de las conclusiones Información/difusión del proyecto

*b) Algunas condiciones para el desarrollo de la intervención*

Todo proceso de cambio conlleva obstáculos y dificultades que es preciso prever e incluso aceptar como intrínsecos e inevitables. Sin embargo, es también recomendable fomentar algunas acciones y actitudes que contribuyen a generar resultados positivos y a potenciar una evolución favorable de la intervención. Así, algunas condiciones que ejercen como factores facilitadores del proceso se centran en:

- Actitud positiva del profesorado hacia la mejora personal, mediante la apertura hacia el proceso de autoanálisis y reflexión.
- Motivación y compromiso del equipo docente con el proyecto de optimización de la función docente.
- Autonomía del grupo para llevar a cabo el análisis, sin menoscabo del rol dinamizador que ejerzan los líderes directivos.
- Potenciación de un clima de respeto entre los participantes, centrado en la búsqueda de soluciones y en las posibilidades de mejora del grupo.
- Definición de procedimientos de evaluación del proceso, especificando variables que ayuden a identificar los efectos de la intervención con el fin de determinar nuevos objetivos de mejora.

El conjunto de estos factores, junto con las características estructurales y el clima existente en el Centro, contribuirán a la implementación del proceso e influirán tanto en los resultados obtenidos como en la percepción y valoración de la Intervención por parte de los docentes. De ello depende que la evaluación sea considerada simplemente como un medio de control del profesorado o, por el contrario, como fuente de aprendizaje y mejora profesional.

## Anexo I: Validación conceptual de competencias curriculares

CATEGORÍAS	VALIDACIÓN CONCEPTUAL
<b>1. CONOCIMIENTO DE LA MATERIA</b>	
1.1. Dominio de los contenidos	Según estudios realizados por el movimiento de la escuela eficaz, los profesores que se muestran más eruditos y conocedores de la materia que imparten son más eficientes en la tarea docente que aquellos que están menos formados. También se ha constatado la relación existente entre la formación específica del profesorado y el aumento del rendimiento de los alumnos, la aparición de conductas satisfactorias en el aula y las actividades escolares positivas.
1.2. Dominio del marco curricular	El nivel de madurez pedagógica que muestra el profesor viene determinado por un conjunto de competencias entre las que destaca la capacidad de tomar decisiones curriculares a partir de las propuestas institucionales. Así, es fundamental conocer el ámbito normativo y, a partir de éste, desarrollar propuestas innovadoras fundamentadas en el conocimiento previo de los diferentes contenidos y experiencias acumuladas.
<b>2. GESTIÓN DEL CURRÍCULUM</b>	
2.1. Estrategias de programación	Distintos estudios han analizado las características que definen al docente eficaz. Entre ellas, cabe destacar la importancia de utilizar procedimientos sistemáticos y reflexivos que guíen el proceso de E/A. Así, la planificación rigurosa previa a la intervención con los alumnos es uno de los factores de calidad en el ejercicio de la práctica docente.
2.2. Gestión de elementos curriculares: objetivos	Estudios realizados en escuelas secundarias demuestran que el hecho de contar con un programa planificado y con objetivos claros es beneficioso para el proceso de aprendizaje de los alumnos. Concretamente, señalan que la escuela / profesor que establece objetivos adecuados reduce considerablemente la apatía del alumno generando motivación y, en consecuencia, resultados más satisfactorios.
2.3. Gestión de elementos curriculares: contenidos	Los contenidos son un factor clave para conseguir un buen nivel de resultados. Existe acuerdo en considerar que hay correlación entre la cantidad de instrucción recibida y el nivel de rendimiento del alumno. Lógicamente, la calidad en el tratamiento de los contenidos y la adecuación a las características del grupo es indispensable para lograr un nivel óptimo de aprendizaje.

<p>2.5. Gestión de elementos curriculares: actividades de E/A</p>	<p>La planificación de las actividades de enseñanza / aprendizaje varía en función del nivel educativo. Según estudios realizados por el movimiento de la escuela eficaz, en la escuela elemental es esencial incluir actividades muy variadas, mientras que en el nivel de enseñanza superior prima el sentimiento de progreso que experimenta el alumno en la realización de cada actividad. En cualquier caso, la planificación sistemática de las actividades es una dimensión significativa de los buenos docentes.</p>
<p>2.6. Gestión de elementos curriculares: recursos</p>	<p>Los estudios relacionados con la cuestión de los recursos son muy diversos. Todos ellos coinciden en matizar que, por sí solos, los recursos no garantizan una propuesta de calidad. Esto dependerá en todo caso del uso que el profesor haga de ellos. Por tanto, la capacidad del profesor para rentabilizar y planificar los recursos educativos (materiales didácticos, organización del tiempo y del espacio) condicionará el éxito de una propuesta educativa en la medida que ejercerán una función motivadora, innovadora, estructuradora, orientadora, reguladora y condicionadora del aprendizaje.</p>
<p>2.7. Gestión de elementos curriculares: evaluación</p>	<p>La realidad educativa permite constatar que el nivel de trabajo tanto individual como colectivo disminuye cuando los alumnos no son observados ni controlados. Para poder realizar este seguimiento, el buen profesional debe planificar cuidadosamente el proceso de evaluación así como reflexionar posteriormente acerca de los resultados obtenidos. Este enfoque genera una propuesta docente de calidad y, por tanto, facilita la obtención de un nivel de rendimiento de los alumnos más satisfactorio.</p>

## Anexo II: Validación conceptual de competencias de gestión

CATEGORÍAS	VALIDACIÓN CONCEPTUAL
<b>1. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD</b>	
– Actitud personal	La atención a la diversidad se refiere al conjunto de estrategias destinadas a adaptar la práctica docente a las necesidades individuales y grupales de los alumnos. Los estudios realizados en escuelas consideradas ejemplares han demostrado la relación existente entre la calidad de la ayuda ofrecida a los alumnos con necesidades específicas y el rendimiento global en el centro. Así, el hecho de tener en cuenta los intereses y capacidades de los alumnos sitúa al docente en un perfil de calidad profesional que genera eficacia, satisfacción y mejores resultados en los alumnos.
– Técnicas de actuación	
– Acción tutorial	
<b>2. ESTRATEGIAS INSTRUCTIVAS</b>	
– Aplicación didáctica	La conducta interactiva del profesor con los alumnos se considera un factor determinante en el proceso educativo. Distintos estudios han demostrado que el uso de ciertas prácticas institucionales produce un rendimiento más elevado en el estudiante. Por ejemplo, algunas experiencias demuestran la importancia de utilizar estrategias centradas en conseguir un ritmo uniforme y sin interferencias en las sesiones de aprendizaje, así como el hecho de formular preguntas adecuadas con el fin de mantener la atención de los alumnos. Así, el docente que cuenta con un repertorio amplio de competencias instructivas contribuye al aumento del rendimiento y la satisfacción de los alumnos.
– Interacción con los alumnos	
– Perfil dinamizador	
<b>3. GESTIÓN DEL AULA</b>	
– Planificación del clima	La gestión del aula implica un conjunto de conocimientos y habilidades del profesor que contribuye a aumentar las conductas positivas de los alumnos, reduciendo las distracciones y los conflictos en el grupo. En este sentido, estudios relacionados con el movimiento de la escuela eficaz, consideran como un rasgo generador de eficacia el hecho de incluir en la función docente la planificación y el seguimiento del clima en el aula, obteniendo resultados más satisfactorios que aquellos docentes que obvian este aspecto.
– Perfil relacional	
– Mediación de conflictos	

### Anexo III: Validación conceptual de competencias colaborativas

CATEGORÍAS	VALIDACIÓN CONCEPTUAL
<b>1. COMPETENCIAS COLABORATIVAS</b>	La colaboración entre los distintos agentes y ámbitos educativos es primordial para conseguir una educación de calidad. Numerosos estudios han destacado que las relaciones colegiadas entre el profesorado, así como el sentimiento común de pertenecer a una comunidad, son factores que contribuyen a crear un ambiente óptimo para el rendimiento de los alumnos. Así, los docentes que desarrollan destrezas colaborativas se muestran más adaptados al contexto educativo y facilitan, por tanto, los procesos de innovación y mejora de los centros educativos
– Relación con el centro educativo	
– Relación con las familias	
– Relación con la Administración	
– Relación con el entorno	

#### 4. BIBLIOGRAFÍA

- AIRASIAN, P. Y GULLICKSON, A. (1998). *Herramientas de autoevaluación del profesorado*. ICE Universidad Deusto. Bilbao.
- DAVIS, G.A. Y THOMAS, M. A. (1992). *Escuelas eficaces y profesores eficientes*. La Muralla. Madrid.
- FARLAND, D.S. Y GULLICKSON, A.R. (1998). *Guía para la elaboración de un manual de evaluación del profesorado. Un metamanual*. Mensajero. Bilbao.
- GAIRÍN, J. (1996). *La organización escolar: contexto y texto de actuación*. La Muralla. Madrid.
- KENNA, B., NEVO, D., STUFFLEBEAM, D. Y THOMAS, R. (1998). *Guía profesional para la mejora de los sistemas de evaluación del profesorado*. Mensajero. Bilbao
- MILLMAN, J. Y DARLING-HAMMOND, L.(1997). *Manual para la evaluación del profesorado*. La Muralla. Madrid.
- NIETO, J.M. (1996). *La autoevaluación del profesor*. Praxis. Barcelona.
- VILLA, A. Y MORALES, P. (1993). *La Evaluación del profesor*. Departamento de Educación País Vasco. Bilbao.