

## Aplicación de la evaluación inclusiva

La primera fase del proyecto de la Agencia “Evaluación e inclusión educativa” consistió en el debate y el desarrollo del concepto *evaluación inclusiva*. Además se presentó una serie de recomendaciones para su aplicación en la normativa y puesta en práctica. La segunda fase tuvo como propósito examinar en mayor profundidad los resultados obtenidos en la fase anterior de dicho proyecto de acuerdo con los siguientes pasos:

- Analizar la aplicación práctica de la evaluación en los centros educativos y su relación con las políticas regionales y nacionales.
- Destacar sugerencias prácticas en la aplicación de la evaluación inclusiva.

La metodología empleada fue la creación de grupos de trabajo formados por expertos y personal de la Agencia que visitaron cinco lugares de estudio: distritos escolares, regiones, claustros de profesores, centros de recursos y centros escolares. Alemania, Austria, Dinamarca, Francia y Reino Unido (Inglaterra) se ofrecieron como anfitriones para dicho estudio. Además de ser lugar de estudio, aceptaron profundizar en aspectos de su práctica en evaluación durante el periodo de trabajo de los grupos. Se pretendía explorar en detalle la práctica en evaluación en el ámbito escolar y cómo esta se interrelaciona con las políticas de ámbito regional y nacional.

*En el sitio web del proyecto hay Información complementaria de cada uno de los lugares visitados así como del trabajo que se realizó en ellos: <http://www.european-agency.org/site/themes/assessment/index.shtml>*

Durante el proyecto, se recopilaron información y materiales sobre la evaluación en centros inclusivos. Este documento es de carácter más general que otros de este mismo trabajo. Su objetivo fundamental es presentar una síntesis de los resultados obtenidos en todas las actividades y así, identificar los principales prerequisites para la aplicación en los centros ordinarios de la evaluación inclusiva tanto en la práctica como en la normativa.

En la elaboración de este documento se ha empleado la información obtenida de las observaciones, los debates y las reflexiones realizadas durante y después de cada visita de estudio. Se trataba de identificar los “puntos principales” en la aplicación de la evaluación inclusiva. Es decir, factores decisivos en el logro de una práctica de la evaluación que no

fueran ni el contexto ni el momento puntual de la misma, pero que se *encontraran en todas las visitas de estudio* (en distintos grados y formas).

*A este breve documento le acompaña una versión ampliada con enlaces de presentaciones multimedia y extractos de autoridades educativas y de profesionales hablando de sus experiencias y de su práctica en evaluación. Además se presenta la literatura básica sobre los aspectos planteados. Este recurso está disponible en el sitio web del proyecto: <http://www.european-agency.org/site/themes/assessment/index.shtml>*

## **Dos aspectos sobre la puesta en práctica de la evaluación inclusiva**

La evaluación inclusiva se ha definido en el marco del proyecto de la Agencia como *un enfoque de la evaluación en los centros ordinarios en donde la política y la práctica están diseñadas para promover el aprendizaje del alumnado tanto como sea posible*. Se han identificado una serie de factores comunes en la aplicación de la evaluación inclusiva empleando la definición anterior y las recomendaciones que se derivan, destacadas en el informe de la primera fase del proyecto como inicio del análisis del trabajo de las visitas de estudio. Tales factores que sustentan el trabajo evaluador de los docentes y de otros profesionales se encuentran en los entornos educativos implicados en el proyecto. Son factores generales que no siempre están relacionados con los procesos, instrumentos, métodos, enfoques e, incluso, con los mismos procesos de enseñanza-aprendizaje *per se*.

Dichos factores tienen que ver sobre todo con el clima educativo y de cómo este fomenta que el docente use la evaluación inclusiva en distintas formas. Se han considerado cruciales en la evaluación inclusiva, pero se puede decir que, de hecho, son factores esenciales también para la inclusión educativa en general. Entre otros, la evaluación es un proceso influido y conducido por estos factores cruciales.

Los factores del clima educativo subyacentes en la evaluación inclusiva pueden agruparse en dos aspectos de la práctica y de la normativa sobre evaluación:

- *La organización*: las bases, normativas y sistemas de apoyo a la evaluación.
- *Sistema de valores compartidos*: las actitudes, valores profesionales y creencias que sustentan el enfoque y la cultura educativa de un centro escolar.

Durante el proyecto, se han identificado las principales características tanto de las organizaciones educativas como de los sistemas de valores compartidos que parecen fomentar la evaluación inclusiva. Aunque aquí se las considera por separado, en el estudio quedó patente que son interdependientes unas de otras.

### **Política educativa facilitadora de la práctica innovadora**

Los cinco lugares de estudio trabajaban en contextos legislativos muy diferentes con respecto a la evaluación: por una parte, había sistemas de evaluación consistentes en pruebas sumativas nacionales, con informes y con el empleo de los datos de la evaluación de los alumnos para el seguimiento y la rendición de cuentas; por otra parte, había sistemas sin procedimientos de evaluación externos, principalmente realizados por los docentes y que no empleaban los datos de la evaluación de los alumnos para fines de supervisión.

A pesar de las diferencias en las políticas regionales y nacionales presentes en el estudio, fue posible apreciar que los siguientes elementos en el marco de la política sobre evaluación eran determinantes para lograr los prerequisites necesarios en la innovación que conlleva la evaluación inclusiva:

- Participación en la toma de decisiones locales que implican a los responsables de la evaluación.
- Flexibilidad en las políticas y en los sistemas que fomentan la innovación y el cambio en la aplicación de la práctica y la política sobre evaluación.
- Implicación activa de los responsables políticos en la identificación y movilización de los recursos humanos, materiales y económicos existentes para asegurar la toma de decisiones locales y la innovación en la práctica y la normativa sobre evaluación.

Estas características en la normativa sobre evaluación fueron, sobre todo, respaldadas por un compromiso político de apoyo a la innovación, a la creatividad y a cierto grado de libertad permitida a los técnicos a la hora de innovar en su trabajo. Un ejemplo concreto de dicho compromiso político tiene lugar cuando aquellos que innovan en la evaluación inclusiva se implican directamente en informar sobre los cambios en la política acerca de esta.

### **Estructuras de apoyo interdisciplinarias**

En la evaluación inclusiva el alumnado, los padres y los docentes solicitan personal y servicios de apoyo especializado. Durante el

proyecto se detectó la tendencia hacia la “interdisciplinariedad”, más que hacia la “multidisciplinariedad”. La evaluación interdisciplinar integra el conocimiento y las perspectivas de expertos de distintas áreas considerando los temas de forma holística. No es lo mismo que un enfoque multidisciplinar en donde los profesionales de diferentes disciplinas trabajan al lado unos de otros, pero no necesariamente con un único enfoque consensuado e integrado. El trabajo interdisciplinar requiere cooperación y colaboración en todos los niveles, entre todos los implicados en la evaluación, como se destaca en la sección anterior.

A partir del examen del trabajo de los diferentes equipos especialistas en evaluación en los cinco sitios de estudio, las personas implicadas en la evaluación (padres, docentes y representantes educativos) esperan y fomentan los enfoques interdisciplinares, independientemente de cuál sea la estructura de tales equipos. El trabajo interdisciplinar:

- Se percibe como un uso eficaz de los recursos públicos, siempre limitados.
- Supone una mejor gestión del trabajo de los especialistas en evaluación y permite un trabajo más significativo con el alumnado, los padres y los docentes.
- Conlleva posibilidades de apoyo más flexibles y un número mayor de posibles respuestas a las solicitudes y demandas.

La naturaleza participativa del trabajo interdisciplinar en la evaluación inclusiva también supone un cambio en la forma de apoyar y de intervenir de los especialistas en evaluación. Así, la toma de decisiones implica cada vez más al profesorado del aula ordinaria, a los padres y al alumnado que trabajan conjuntamente con los profesionales externos al ambiente educativo. Tal cambio en el enfoque de trabajo precisa de una modificación de actitudes por parte de los especialistas en evaluación, además de cambios en su práctica.

## **Liderazgo y perspectiva**

El liderazgo y las diferentes perspectivas de cada uno de los sitios de estudio son importantes tanto para la organización como para los sistemas de valores compartidos.

Las políticas que facilitan la innovación deben ser iniciadas y formuladas por los grupos o por las personas que tienen una clara noción de la educación inclusiva en general, y de la evaluación inclusiva en particular. De manera similar, las personas responsables del trabajo de los equipos especialistas en evaluación son a menudo las fuerzas dinamizadoras para el cambio de un trabajo multidisciplinar a uno interdisciplinar.

Dichos individuos influyentes no solo inician el cambio en la práctica, sino que también llevan la vanguardia en los valores y principios que deben sustentar las políticas y los sistemas de apoyo.

Además, en el proyecto de la Agencia se vio que el papel de los directores de los centros escolares o de los centros de recursos, a la hora de dar forma a los sistemas de valores compartidos en la inclusión y la evaluación inclusiva, era fundamental para el desarrollo de ambientes profesionales favorecedores de la innovación y el cambio. En cada uno de los sitios de estudio se hizo patente que los directores educativos:

- Tenían una visión personal de la evaluación inclusiva que habían transformado en visión compartida con su plantilla o equipo.
- Promovían activamente una cultura escolar u organizativa que apoyaba la participación del alumnado y los padres.
- O iniciaban el cambio en la práctica, o apoyaban activamente a otros para que iniciaran dicho cambio.
- Establecían sistemas organizativos que no solo apoyaban, sino que exigían activamente un trabajo en equipo, la resolución conjunta de problemas y el compartir enfoques acerca de la enseñanza y el aprendizaje.
- Aseguraban la flexibilidad necesaria en los recursos materiales, económicos y temporales para permitir la posibilidad de “innovar”, esto es desarrollando y probando nuevos métodos y enfoques de evaluación.
- Ofrecían al profesorado y al personal docente la oportunidad de formarse y desarrollar métodos sobre evaluación e instrumentos específicos, pero también enfoques inclusivos más generales.
- Establecían una estructura de comunicación eficaz basada en un “lenguaje compartido” (especialmente en evaluación y en general en enseñanza-aprendizaje) que era entendido y empleado por el alumnado, los padres y los profesionales educativos.

Los debates del proyecto identificaron que una prioridad de muchos directivos era “formalizar” la comunicación informal y el conocimiento sobre la evaluación, de modo que las innovaciones y los cambios pudieran ser documentados, compartidos, reflexionados y finalmente aprendidos. Esta “formalización de lo informal” es *importante* cuando la aplicación de la evaluación innovadora se incluye en la práctica cotidiana en una institución como el centro escolar, pero es *imprescindible* si otros profesionales externos al entorno escolar tienen que aprender de tales innovaciones.

En relación a la evaluación y en general respecto a todas las áreas de su trabajo, estos directivos, que pueden describirse como

“transformadores”, demostraron tener una visión de sus organizaciones como “comunidades de aprendizaje”. Comunidades sustentadas en las culturas de la colaboración en la toma de decisiones y en la planificación y basadas además en un desarrollo profesional constante de todo el personal.

## **Actitudes positivas hacia la diversidad en educación**

El motor de un sistema de valores compartidos favorecedor de la inclusión supone que la diversidad en educación es beneficiosa y que todos deben conocerla. Un punto de vista positivo de las necesidades educativas sería fundamental en la cultura y el enfoque educativos de un centro escolar promotor de la evaluación inclusiva. Tales actitudes positivas se manifestarían en las tendencias y en la metodología de los directivos del centro escolar, y también en el trabajo cotidiano del profesorado del aula y del resto del personal educativo.

El trabajo para erradicar la segregación en cualquiera de sus formas y promover una escuela para todos se caracterizaba por:

- Considerar que el apoyo a la enseñanza y el aprendizaje es el propósito principal de la evaluación y no el de la distribución de recursos.
- Considerar el aprendizaje como un proceso en sí mismo, y no como el contenido o la materia. Y que el objetivo primordial del aprendizaje de todo el alumnado sería el desarrollo de las destrezas, y no solo el conocimiento de materias.

Durante el trabajo de los equipos de los sitios de estudio quedaba claro también que los enfoques y las técnicas que fomentan el aprendizaje del alumnado con necesidades educativas especiales podían ser además útiles para promover la inclusión social y educativa de otros grupos (por ejemplo del alumnado con distintos antecedentes sociales o étnicos). En consecuencia, se percibía que la atención a las distintas necesidades educativas era un enfoque dirigido a la educación de todo el alumnado en general, más que a grupos específicos.

## **Práctica y reflexión**

En todos los lugares de estudio se constató que tanto el profesorado como otros profesionales implicados estaban comprometidos con una práctica meditada. Así, tuvieron la oportunidad de distanciarse de su trabajo para comprender mejor el proceso de enseñanza-aprendizaje. Dicha distancia sirvió también para su aprendizaje personal. La reflexión sobre la práctica puede interpretarse como una consecuencia de

trabajar en entornos escolares acostumbrados a diferentes necesidades educativas, a enfoques de trabajo en equipo y a la resolución en grupo de conflictos. Sin embargo, quedó patente para muchos docentes que lo principal en su tarea era estar implicados en su aprendizaje profesional y seguir un conjunto de principios y valores educativos.

Tal práctica reflexiva se puede considerar crucial para la innovación. Esta se sustenta esencialmente en la resolución de conflictos con enfoque basado en la evidencia. También puede verse como una forma de fortalecer al profesorado en tanto y cuanto los implica en el proceso de localizar y revisar el objetivo que ayuda a validar su propia práctica.

Curiosamente, la práctica reflexiva de los docentes puede verse como un reflejo del proceso de evaluación del aprendizaje del alumnado. Los procesos de formulación del objetivo, de la reflexión personal y del *feedback* sobre sus actuaciones son primordiales tanto para la mencionada práctica reflexiva de los docentes como para la evaluación del aprendizaje del alumnado. Además, el profesorado que reflexionaba sobre su propio trabajo era más capaz de usar eficazmente la evaluación para los procesos de aprendizaje y de evaluación inclusiva de todo el alumnado.

Los directores de los centros escolares destacaron como importante el papel de los “amigos críticos”: personas u organizaciones externas que trabajaban con el centro escolar o con un grupo de docentes para ayudarles en el proceso de reflexionar sobre su propia práctica. (De hecho, la metodología empleada en el proyecto de la Agencia estaba basada en la idea de que los equipos visitantes del proyecto actuarían como amigos críticos para los equipos de los sitios de estudio). Los directores escolares mostraron a menudo la implicación de personas externas que estaban comprometidas con el personal del centro para apoyarles a la hora de explorar diversos aspectos de su tarea, y que funcionaban como un detonante para el cambio de la práctica de la enseñanza, así como las actitudes hacia la inclusión.

## **Comentarios finales**

Queda claro para el estudio que para aplicar la evaluación inclusiva no hay fórmulas maestras que “funcionen” en todos los centros escolares o en todas las situaciones. Cada uno de los sitios de estudio del proyecto de la Agencia desarrollaba diferentes enfoques para su práctica en evaluación y se centraban en diferentes aspectos de lo que se consideraba como crucial para el desarrollo de la inclusión en ese momento. Este cambio depende de los desafíos locales, pero

principalmente de la cultura del centro escolar (o sistemas de valores compartidos) y las políticas educativas (u organizaciones) que dirigen el trabajo de los equipos de los lugares de estudio.

Sin embargo, debido a las diferencias locales en los cinco sitios de estudio visitados en el proyecto, se podría decir que la evaluación inclusiva es un proceso que implica innovación y flexibilidad a la hora de pensar y de actuar por parte de los técnicos y de los responsables educativos. Las transformaciones a través del pensamiento y la acción son esenciales para desarrollar la evaluación inclusiva.

La organización y los valores compartidos están interconectados y son altamente dependientes uno de otro. La organización para la evaluación es principalmente externa al entorno escolar: como son inclusión y políticas sobre evaluación, estructuras económicas, sistemas de apoyo y personal especializado que normalmente se determinan en los ámbitos nacionales o regionales. Los centros escolares trabajan en los límites de estas estructuras.

Sin embargo, el sistema de valores compartidos del centro escolar dicta en gran medida cómo en la actualidad se emplea la organización en la práctica escolar. La organización puede determinar los parámetros de la práctica escolar, pero el sistema de valores compartidos del centro parece que determina enormemente la interpretación de dicho parámetros.

Una reflexión primordial del análisis de los sitios de estudio del proyecto es que mientras una organización que apoya la evaluación es crucial, los sistemas de valores compartidos en los centros escolares son un factor decisivo para la aplicación con éxito de las “posibilidades” ofrecidas en los sistemas y estructuras de apoyo.

Desarrollar los sistemas de valores compartidos necesarios para la aplicación de la evaluación inclusiva es un reto para todos los responsables educativos y para los técnicos. Existen claros ejemplos en toda Europa de los que aprender y es de esperar que la identificación de las principales características de la evaluación inclusiva en la práctica contribuya a los siguientes debates en foros nacionales e internacionales.