

ALGUNOS ASPECTOS DE LA EVALUACION DE CENTROS

José M. Barroso Morilla
Reyes Ruiz
M^a Carmen Sánchez

Dadas las actuales tendencias de las investigaciones educativas, en las cuales se demuestra la posible ineficacia de los estudios formales que se han realizado anteriormente, se plantea un estudio mucho más cualitativo y global. De ahí que el estudio del clima organizativo sea uno de los factores que abarca una mayor complejidad de estudio y una mayor eficacia a la hora de la evaluación de un centro escolar (Zabalza,1989), ya que partimos de la idea de que la estructura formal no es tan importante como la comunicación y socialización de los individuos (Allison,1983).

1. PRECISIONES CONCEPTUALES

Una de las dificultades que encontramos en torno al concepto de clima escolar son los diferentes puntos de vista que cada autor adopta para proponer una definición (Anderson,1982).

En primer lugar, BROOKOVER Y ERICKSON (1975,pag.369),basan su definición de clima escolar, como variables percibidas por los miembros del sistema escolar. Por el contrario SCHMUCK y SCHMUCK (1974 pag.9), la basan en la cultura humana. VALENZUELA y ONETTO (1983, Pag.36) basan su definición en las relaciones interpersonales. Y por último podemos citar a WAYNE Y SHARON,(1986), los cuales basan su definición en las percepciones recibidas por los miembros de la comunidad escolar.

Tomando como referencia las definiciones de estos autores, podemos destacar de ellas algunos elementos importantes que nos van a poner en contacto con los diversos componentes de estudio en el análisis del clima organizativo. Partiendo de las instituciones como hechos sociales, el conjunto de variables que componen sus estructura y la dinámica o dialéctica entre ellas, vendría a configurar el clima organizativo, diferenciando dentro de éste 3 factores o aspectos centrales de estudio:

COMUNICACION

CULTURA

CURRICULUM

Estos tres factores parten de las definiciones que hemos visto anteriormente y que son palabras que forman parte de ellas. Partiendo de estas bases, hemos colaborado en una investigación referente a la elaboración de un instrumento para el diagnóstico del clima organizativo en el centro escolar. Dicha experiencia se basó en la necesidad de pasar el instrumento (OCDQ-RE) en varios centros escolares de Sevilla, con un doble objetivo:

-Demostrar la validez de dicho instrumento.

-Analizar el clima de centros escolares públicos y concertados de la provincia de Sevilla.

La muestra general de la investigación fue de 78 centros escolares. No estableciéndose ningún procedimiento de selección aleatoria de estos centros. Su selección se debió a la disponibilidad para acceder a ellos. Los sujetos dentro de cada centro también fueron seleccionados por su disponibilidad y por su carácter de informantes claves.

Nuestra colaboración se centro en el análisis de dos centros, elegidos según un criterio de idoneidad formal, por estar ambos acogidos al mismo sistema legal administrativo. Eran dos centros concertados regentados por una orden religiosa. Además de estar ubicados en un entorno social similar y su número de miembros, tanto de alumnos como de profesores, ser también similares.

Los sujetos seleccionados en este caso concreto, también lo fueron siguiendo los criterios anteriores, su disponibilidad y su carácter de informantes claves: Director, Jefe de estudios y Profesores "claves" dentro del centro.

2. INSTRUMENTOS UTILIZADOS

El OCDQ (Organizational Climate Description Questionnaire) instrumento diseñado para la medida del clima organizativo por HALPIN y CROFT (1963), es el cuestionario que hemos utilizado para nuestra experiencia.

El punto de partida de estos autores fue el relacionar el clima con la variable eficacia, ya que para ellos el clima constituye uno de los mejores criterios de eficacia institucional.

La fundamentación de este instrumento se basa en que el clima es a la organización lo que la personalidad es al individuo (HALPIN Y CROFT, 1963).

Este instrumento consta de 64 expresiones distribuidas en 8 categorías que permiten la evaluación del clima organizativo del centro:

Características del grupo de profesores:

- Despreocupación.
- Obstrucción.

- Moral.
- Intimidad.

Característica del director:

- Aislamiento.
- Enfasis en el rendimiento.
- Empuje.
- Consideración.

Estas ocho dimensiones o categorías dan lugar a una continua dónde, en uno de los extremos, se encontraría el clima abierto y en el otro, clima cerrado. Además dan lugar a cuatro climas intermedios denominados: clima autónomo, controlado, familiar y paternal.

En 1986 HOY y otros colaboradores revisarán el instrumento con la idea de elaborar una versión contemporánea del OCDQ, dando lugar al OCDQ-RE, el cual consta de 42 ítems agrupados en 6 dimensiones, 3 referidas al comportamiento del director y 3 al de los profesores.

Estas 6 dimensiones son:

- Apoyo.
- Directividad.
- Restricción.
- Colegialidad.
- Intimidad.
- Falta de compromiso en la tarea.

Partiendo de este instrumento, se elaboró una versión del mismo con la idea de adaptarlo a nuestro propio contexto (ANEXO 1), pero manteniendo la representatividad que cada uno de los 42 ítems tenían con respecto a la dimensión a la cual pertenecían, dando así lugar a una versión española del cuestionario donde quedaban representadas formulaciones reales de lo que ocurre en nuestros centros escolares.

Los 42 ítems mencionados, quedarían agrupados en dos ámbitos de conducta: el ámbito de conducta de los profesores y el ámbito de conducta del director.

El ámbito de la conducta de los profesores no sufriría grandes cambios con respecto al OCDQ-RE, a excepción de la inclusión del ítem 11 en una de las 3 categorías de la que estaría compuesto. Las categorías a las que hacemos referencia serían: Profesionalidad, Relaciones Sociales y Despreocupación.

El ámbito de la conducta del director es el que más cambio ha sufrido. Estos cambios han sido: (a) -La desaparición de una de las categorías, la referente a restrictividad, y el desdoblamiento de la categoría Directividad en dos, Directividad por un lado e Implicación por otro. Quedando este ámbito representado por las tres categorías siguientes: Consideración, Implicación y Directividad. (b) -La desaparición también de dos ítems de la categoría directividad. Estos cambios vinieron producidos por el bajo índice de fiabilidad que obtuvo la anterior agrupación de ítems.

Junto con este cuestionario, también utilizamos para nuestro estudio entrevistas semiestructuradas realizadas a los centros analizados.

Para llevar a cabo estas entrevistas en primer lugar elaboramos, partiendo de los datos obtenidos con el cuestionario, un guión de la misma, con la idea de llevar ya previstos los aspectos más destacados que queríamos que queríamos resaltar para completar así la información ya obtenida con el cuestionario y constatar sus resultados con la opinión que estos le merecían a los entrevistados.

Las posibles preguntas que llevábamos pensadas para llevar a cabo la entrevista semiestructurada fueron las siguientes:

¿Las relaciones informales facilitan o favorecen el trabajo en equipo?.

¿Puede tener un doble sentido el que haya personas preocupadas por los problemas incluso fuera de las reuniones?.

¿Cómo puedes tú como director influir en el clima organizativo del colegio?.

¿Qué opinas sobre los datos obtenidos?.

¿Encuentras problemas a la hora de llevar a cabo tu tarea?.

Este cuestionario, junto con las posteriores entrevistas, semiestructuradas, realizadas a los directores de los centros estudiados así como al jefe de estudios y profesores, nos permitieron acceder a un análisis del clima de dichos centros, objetivo de nuestra experiencia.

3. DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA

La experiencia de investigación de poner a prueba la validez de un cuestionario para medir el clima de centro, resultó importante, no por el objetivo en sí, sino por los interrogantes que dicho aspecto suscitó, abriendo así nuevas perspectivas y campos dentro de la investigación educativa.

En primer lugar para llevar a cabo nuestra experiencia, nos pusimos en contacto con los directores de estos centros para que nos permitieran pasar dichos cuestionarios. En uno de los centros (90) fueron más reacios para abrirse al exterior, pero en cambio con el centro 89, no tuvimos ninguna dificultad a la hora de pedir su colaboración en dicha experiencia.

Una vez obtenido el permiso para pasar el cuestionario, este fue cumplimentado por las personas antes acordadas por su carácter de informantes claves, el director, el jefe de estudios y un profesor del centro, explicándoles previamente todo lo que abarcaba cada una de las 6 dimensiones que agrupaban los 42 ítems que tenían que cumplimentar

Los resultados obtenidos en los cuestionarios fueron representados gráficamente, mediante un programa de ordenador denominado 3D. Dichas gráficas nos ponían de una manera más clara las puntuaciones obtenidas por dicho centro, según las 6 dimensiones, con respecto a la media de todos los centros escolares que englobaban la investigación completa en la que se localiza nuestra experiencia (Ver anexo 2).

Analizando las gráficas obtenidas, observamos que los resultados obtenidos por el centro 89 son bastante positivas y coherentes, incluso en comparación con la muestra general, por ejemplo vemos que la dimensión profesionalidad obtiene una media en este centro de 53'33 mucho más alta que la muestra general.

Al igual ocurre en casi todas las dimensiones. Sin embargo analizando la gráfica obtenida por el centro 90, vemos de entrada, la existencia de algún problema en el centro debido al desfase existente entre las puntuaciones que registra dicho centro y la muestra general, por ejemplo, vemos como la dimensión Profesionalidad obtiene una media de 34, mucho más baja que la media general, que se sitúa en 44'42.

Al igual ocurre en las dimensiones Relaciones Sociales y Despreocupación.

Debido a este desfase que encontrábamos en estas puntuaciones con respecto a la muestra general, y debido también a que en el otro centro, el cual era de las mismas características formales que el anterior, no encontrábamos esta diferencias de puntuaciones, vimos la necesidad de contrastar estos resultados con los directores de los centros, donde habíamos pasado el cuestionario, a través de una entrevista semiestructurada, ya mencionada anteriormente. Por medio de esta entrevista, queríamos pedir a dichos directores su opinión sobre los resultados obtenidos, las posibles explicaciones que ellos les daban a dichos resultados y sus propuestas para la mejora del clima de su propio centro.

Contactamos de nuevo con los directores de dichos centros para llevar a cabo la entrevista. Dichas entrevistas fueron, en un primer momento, grabadas, para posteriormente, poder transcribirlas en su totalidad. Una vez transcritas las entrevistas, pasamos a su análisis.

Para su codificación, elaboramos con anterioridad, un protocolo de codificación ad hoc. Este protocolo, además de las 6 dimensiones de Hoy y colaboradores, incluía 25 nuevas categorías que otros autores recogían como relacionadas con el clima escolar

En total fueron 31 las categorías que obtuvimos para codificar las entrevistas. Pero antes de obtener estas 32 categorías tuvimos que pasar por una primera fase de entrenamiento a partir de la transcripción de otra entrevista elegida al azar, para así en un segundo momento contrastar los resultados de las interpretaciones que cada uno había realizado, para llegar así a un acuerdo entre codificadores .

Las 31 categorías antes mencionadas fueron el resultado, además de una segunda fase de elaboración del protocolo de codificación que señala MILES Y HUBERMAN (1984): La revisión de los códigos, que ponía de manifiesto el acuerdo entre los codificadores.

Estas 31 categorías quedaban agrupadas en los ámbitos siguientes :

Ámbito de la conducta del director.

Ámbito de la conducta de los profesores.

Ámbito de la conducta de los alumnos.

Rasgos generales del centro.

Acuerdo o desacuerdo sobre el cuestionario.

Teniendo ya estas 31 categorías, a las cuales se le asigno un código de 3 letras, así como una breve explicación de la misma (ANEXO 5), pasamos a codificar con dicho instrumento las entrevistas transcritas de nuestros centros .

La codificación de estas entrevistas nos,arrojaron los siguientes puntos de análisis:

Primeramente pudimos comprobar como existían categorías en el OCDQ que se prestaban a una doble interpretación, como por ejemplo la categoría Apoyo, que en OCDQ aparece solo como apoyo entre profesor y director .Sin embargo en la entrevista realizada al director del centro 89, comprobamos como ésta está interpretada como apoyo por parte de la sociedad y de los padres:

".....el profesor no se siente apoyado ni por la sociedad ni por los padres.....".

En segundo lugar, comprobamos también como había aspectos que no son recogidos por el OCDQ y que en las entrevistas por el contrario si surgen. Como por ejemplo todo lo referente a alumnos, relaciones con los padres, relaciones con el medio en el que se encuentra ubicado el centro, etc.

Aspectos que como dijimos al principio también vienen a configurar el clima organizativo de un centro al formar parte de curriculum.

".....sabes a lo único que le temen, a los padres, se niegan rotundamente a tener relación con ellos".

En tercer lugar también observamos que existía discrepancia entre los resultados obtenidos en la gráfica y o que posteriormente nos señalaban los entrevistados sobre algunas de las dimensiones, por ejemplo, el director del centro 90, nos señalo en la entrevista que la dimensión Apoyo quizá había salido tan alta porque quienes cumplieron el cuestionario fueron 3 personas que tenían entre ellos un nivel de comunicación alto.Por ello no correspondía con el nivel de comunicación o apoyo que existía en el resto del profesorado del centro.

Y por ultimo la necesidad de aplicar el cuestionario OCDQ y la posterior entrevista no solo a una pequeña muestra del profesorado del centro, sino también a todos los implicados en la configuración del clima organizativo de un centro escolar: profesores, alumnos, padres, etc...

Como conclusión a todo lo expuesto anteriormente , se nos pone de manifiesto que, ante la complejidad del estudio del clima de las instituciones escolares , seria necesario, no solamente, la utilización de un instrumento (en nuestro caso el OCDQ) sino que vemos necesaria una metodología en la cual debemos incluir una triangulación de instrumentos. En un primer momento de esta se llevaría a cabo la utilización de instrumentos cuantitativos, el cual nos revelaría una serie de datos a partir de los cuales fundamentar la utilización de instrumentos cualitativos, en nuestro caso la entrevista semiestructurada, pero ademas pueden ser utilizados otros instrumentos como son la observación participante, estudios fenomenológico, etc... como anteriormente hemos comprobado ,nos llevaría a un estudio mas completo y profundo de las organizaciones educativas, con la finalidad de motivar y promover en el centro la investigación acción.

BIBLIOGRAFIA

- FERNANDEZ DIEZ, M.J. y ASENSIO MUÑOZ, I. (1989). "Dirección y Administración" de la revista APUNTES DE EDUCACION. n°32.
- MARTIN-MORENO CERILLO, Q. (1987)."Cuestiones sobre la organización del entorno del aprendizaje" UNED.
- THOMAS (1988)."The organizational climate of the Schools". International Review of the educación 4 22 441-463.
- VARIOS (1988)."La Evaluación de centros:Nuevas perspectivas en la investigación sobre organizaciones educativas" IV Seminario de modelos de Investigación Educativa. Santiago de Compostela.

ANEXO 1.
O - C - D - Q

CUESTIONARIO DESCRIPTIVO DEL AMBIENTE ORGANIZATIVO.

Las siguientes frases se refieren a su escuela. Por favor indique la frecuencia con que cada enunciado caracteriza su propia escuela rodeando con un círculo la respuesta adecuada.

RV: OCURRE RARA VEZ. AM: OCURRE A MENUDO.
AR: A VECES OCURRE. MF: OCURRE CON MUCHA FRECUENCIA.

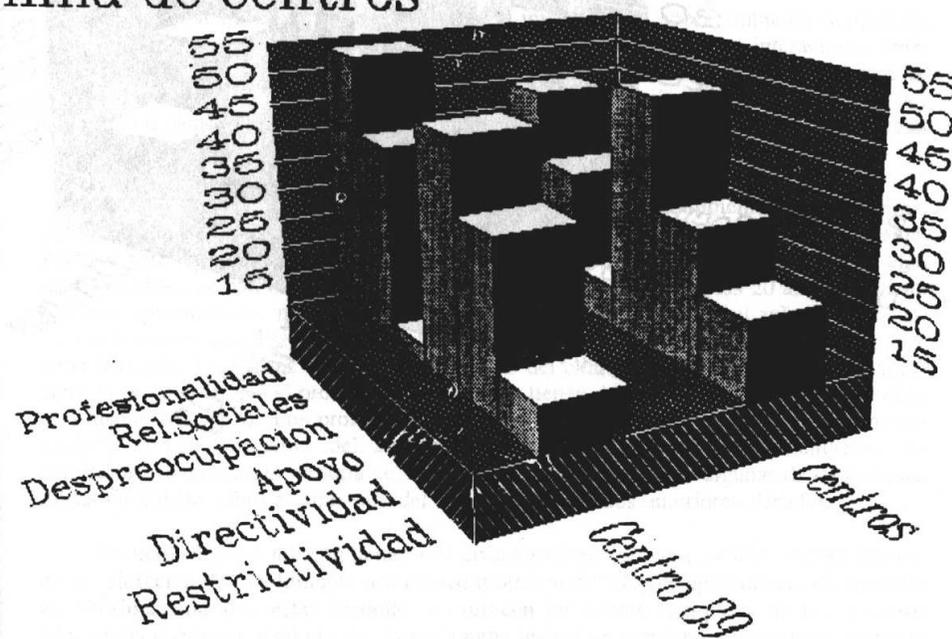
1. Los profesores realizan su trabajo con energía y satisfacción RV AV AM MF
2. Los profesores tienen como amigos más íntimos a otros profesores del centro..... RV AV AM MF
3. Las reuniones del profesorado resultan inútiles..... RV AV AM MF
4. El director deja sus tareas para ayudar a los profesores..... RV AV AM MF
5. El director dirige con mano de hierro..... RV AV AM MF
6. Los profesores dejan la escuela inmediatamente después de concluida la jornada..... RV AV AM MF
7. Los profesores invitan a sus casas a los otros profesores..... RV AV AM MF
8. Hay un grupo minoritario de profesores que se opone por sistema a la mayoría..... RV AV AM MF
9. El director utiliza la crítica constructiva..... RV AV AM MF
10. El director comprueba diariamente la asistencia y puntualidad de los profesores..... RV AV AM MF
11. Las obligaciones no relacionadas con el trabajo de clase interfieren el mismo..... RV AV AM MF
12. Muchos de los profesores toleran los defectos de sus colegas..... RV AV AM MF
13. Los profesores conocen las circunstancias familiares de los otros profesores..... RV AV AM MF
14. Los profesores ejercen una presión grupal ante la presencia de colegas "disidentes" RV AV AM MF
15. El director expone sus razones cuando critica a los profesores..... RV AV AM MF
16. El director escucha y acepta las sugerencias de los profesores..... RV AV AM MF
17. El director supervisa el horario de trabajo de los profesores..... RV AV AM MF
18. Los profesores tienen que participar en muchas comisiones y reuniones..... RV AV AM MF
19. Los profesores se apoyan y ayudan mutuamente..... RV AV AM MF
20. Los profesores lo pasan bien entre ellos durante la jornada escolar..... RV AV AM MF
21. Los profesores divagan en las reuniones del claustro..... RV AV AM MF
22. El director se preocupa del bienestar personal de los profesores..... RV AV AM MF
23. El director trata a los profesores como iguales..... RV AV AM MF
24. El director corrige los errores de los profesores..... RV AV AM MF
25. El "papeleo" administrativo representa una pesada carga en esta escuela..... RV AV AM MF
26. Los profesores se sienten orgullosos de su escuela..... RV AV AM MF
27. Los profesores realizan fiestas y reuniones sociales entre ellos..... RV AV AM MF
28. El director felicita a los profesores por su trabajo..... RV AV AM MF
29. Al director se le entiende con facilidad..... RV AV AM MF
30. El director sigue de cerca las actividades docentes de los profesores..... RV AV AM MF
31. La ayuda de la secretaria reduce el trabajo burocrático de los profesores..... RV AV AM MF
32. Los nuevos profesores son rápidamente aceptados por los colegas..... RV AV AM MF
33. Los profesores se relacionan entre sí con regularidad..... RV AV AM MF
34. El director supervisa estrechamente a los profesores..... RV AV AM MF
35. El director revisa la programación didáctica de los profesores..... RV AV AM MF
36. Los profesores están sobrecargados de trabajo..... RV AV AM MF

38. Los profesores proporcionan un fuerte apoyo social a los colegas..... RV AV AM MF
39. El director es autocrático..... RV AV AM MF
40. Los profesores respetan la competencia profesional de sus colegas..... RV AV AM MF
41. El director orienta a los profesores en todo lo que hacen..... RV AV AM MF
42. El director se preocupa de expresar aprecio y consideración a los profesores..... RV AV AM MF

ANEXO 2.

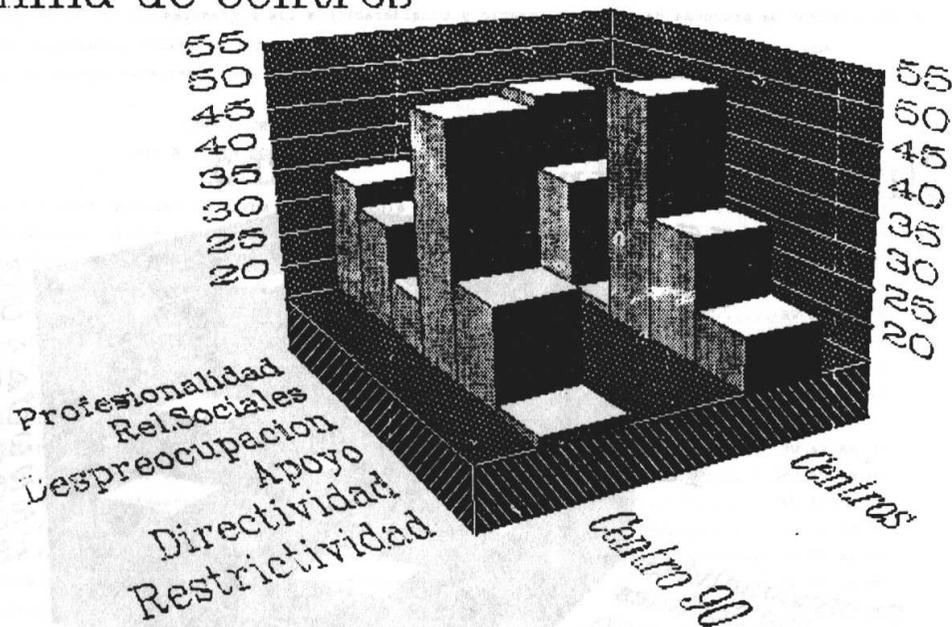
Clima de Centros

O.C.D.Q.



Clima de Centros

O.C.D.Q.



DESCRIPCION DEL AMBIENTE DE CLASE DE DIFERENTES ESCUELAS

Carlos Hervás Gómez
Purificación Toledo Morales

1. INTRODUCCION

Nuestro trabajo se enmarca en la línea de investigación sobre ambiente o clima de clase, ya que el estudio del clima de clase conlleva un análisis de las interacciones entre profesor y alumnos y estos entre sí. Así Medina (1988) nos dice que "el aula crea un entorno singular fruto de la relación de los miembros de la misma, que se determina por un conjunto de acciones, representaciones, **percepciones** mutuas y contactos, que otorgan a cada clase un ambiente específico de intercambio" (p.21).

La mayoría de los profesores constantemente hablan del ambiente de aula, clima, atmósfera, etc... considerándolo importante e influyente en el desarrollo del aprendizaje. Aunque para algunos autores como Fraser (1989) la noción de ambiente de aula es algo sutil y confuso, se han realizado enormes progresos durante los últimos 20 años en cuanto a la conceptualización, medición y análisis del ambiente psicosocial el aula. Algunos de los interrogantes que Fraser (1986) plantea que se han venido generando en torno a este tema han sido: 1) ¿Cuáles son los determinantes del clima de aula?, 2) ¿Hay discrepancia entre la percepción que el profesor y los alumnos tienen del ambiente? ¿Tiene importancia esta discrepancia?, 3) ¿Los profesores y los alumnos perciben la misma clase del mismo modo?, 4) ¿La naturaleza del ambiente de aula influye en la implementación del currículum en un sentido importante?. Estas cuestiones representan algunas de las distintas líneas de trabajo sobre el ambiente del aula durante las dos anteriores décadas.

Tradicionalmente un gran número de investigaciones se han centrado exclusivamente en la valoración del rendimiento académico u otros resultados de aprendizaje, no teniendo en consideración que estas medidas no ofrecen un cuadro completo de los procesos educativos que ocurren en el aula. Los alumnos juegan un papel muy importante respecto a lo que ocurre en la clase, ya que sus reacciones, percepciones y experiencias escolares son aspectos relevantes de la misma. Desde finales de los años sesenta los investigadores educativos internacionalmente han mostrado un interés progresivo en el estudio de las percepciones que los estudiantes tienen de las características psicosociales del ambiente de aprendizaje de sus aulas (Walberg, 1979; Fraser, 1986; Fraser & Fisher, 1983; Fraser & Treagust, 1986; Meyer & Parsons, 1989). Así, en el contexto español tenemos los trabajos de Villar (1984) y Fernández Ballester (1982), los cuales utilizan el instrumento de medida CES en su versión larga para describir el ambiente psicosocial del aula.

Las percepciones que los alumnos tienen del ambiente de aula constituye la base en la que se fundamenta el presente estudio. Fraser (1989) señala que la aproximación que define el ambiente de aula en términos de las percepciones compartidas por profesores y alumnos, tiene una doble ventaja: a) caracteriza o define la clase a través de los ojos de