

“NUESTRA ESCUELA” PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN PERMANENTE

EL PORTAFOLIO INSTITUCIONAL COMO DISPOSITIVO DE EVALUACIÓN EN EL MARCO DEL PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN PERMANENTE

En consonancia con los objetivos y las características generales del **PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN PERMANENTE (PNFP)**, desde la Jurisdicción se propone el **PORTAFOLIO** como dispositivo de evaluación que permitirá la **recuperación, sistematización, análisis y resignificación** de las diferentes producciones que, en cada escuela, hayan surgido en el transcurso del proceso formativo. En este sentido, su contenido estará –sin duda- caracterizado por la diversidad:

- a) **Diversidad de materiales**, en diferentes soportes y lenguajes: por ejemplo, variedad de textos escritos (agendas y planes de trabajo, reseñas, síntesis, memorias, registros, relatos de experiencias, listados, escritos argumentativos, entre otros), tablas, gráficos y esquemas; fotografías, imágenes y/o dibujos, registros sonoros y audiovisuales, entre muchas otras posibilidades.
- b) **Diversidad de criterios organizativos** (por ejemplo: cronológico, temático...).
- c) **Diversidad de intervenciones**, porque participan en su elaboración distintos actores, porque cada uno de ellos deja su impronta, porque cada uno de ellos aporta al conjunto desde sus potencialidades, fortalezas y preferencias expresivas.
- d) **Diversidad de lecturas** de la realidad institucional.
- e) **Diversidad de propuestas**.

El Portafolio incluirá, contextualizándolos, los dispositivos de evaluación institucional puestos en marcha a partir del Programa.

Esta diversidad convierte al portafolio en un verdadero **dispositivo de evaluación**, puesto que tiene la capacidad de contener otros instrumentos y recursos, coordinándolos de manera que dé cuenta de una **identidad institucional**.

EL PORTAFOLIO	
Permite:	Favorece:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluar procesos y productos. ▪ Poner en relación –para volver a “mirarlos”- proyectos, acciones y resultados. ▪ La autoevaluación, la evaluación entre pares, la evaluación externa. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La indagación, la comprensión, la interpretación. ▪ El diálogo crítico. ▪ La argumentación. ▪ Explorar caminos para la mejora progresiva.
Presenta ventajas:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suscita y sostiene alta motivación en los sujetos participantes en la construcción, quienes se responsabilizan de la dirección que toma su formación, de los logros conseguidos y de los obstáculos a superar. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contextualiza los procesos de evaluación, haciendo que se inserten más naturalmente en el proceso global de construcción de aprendizaje situado.

La construcción del portafolio institucional **no es una tarea de mera recopilación de materiales**. Se trata de una colección organizada de documentos, producciones y testimonios -previamente seleccionados **en relación con determinados objetivos formativos y criterios de evaluación preestablecidos**-, que permite a su destinatario, conocer, revisar, analizar, valorar, las experiencias y reflexiones realizadas por quien lo elabora.

Entonces:

El contenido del Programa, su sentido y sus metas determinarán lo que se seleccione para el portafolio, partiendo del principio de que la finalidad primordial es documentar el aprendizaje en relación con objetivos específicos que, en este caso, serán definidos por cada colectivo institucional, en concordancia con los objetivos del PNFP, para el Componente 1, cohorte 2014, año 1.

Es clave recordar que la riqueza del portafolios reside en la combinación de sus dos componentes: el **proceso** y el **producto**, sostenidos ambos por un elemento clave: el **autoanálisis**. Es decir, es fundamental el proceso reflexivo que acompaña no sólo la producción sino la selección de los trabajos a incluir en el portafolio y, específicamente, la narrativa posterior y la proyección que realice el colectivo docente, tanto en las instancias de trabajo institucional como interinstitucional. **Allí deberá estar focalizada la tarea del Tutor.**

A continuación, se aporta información acerca de la construcción de un portafolio institucional y sugerencias para su utilización en el marco del PNFP.

Etapas en la construcción del portafolio institucional

1. **Recolección de evidencias:** exige una planificación de los tiempos y del espacio necesarios para construir el portafolio así como del lugar donde guardar los trabajos hasta la siguiente etapa del proceso. La decisión acerca de qué debe incluir un portafolio se basa exclusivamente en las metas a lograr. En relación con el PNFP, los ítems de un

portafolio podrían incluir investigaciones, resúmenes narrativos de las actividades llevadas a cabo antes, durante y después de las Jornadas; registros, mapas conceptuales, informes, proyectos, fotos, registros sonoros, videos, etc.

2. **Selección de evidencias:** implica examinar lo que han recolectado para decidir qué transferir a un portafolio de evaluación más permanente. Al seleccionar los elementos, los directivos y docentes buscan los trabajos que mejor ejemplifiquen los criterios establecidos por el colectivo docente; estos criterios deben reflejar los objetivos del Programa. Esta etapa ayuda a organizar y visualizar lo que se está aprendiendo y tiene un efecto regulativo sobre el propio proceso formativo.

Es fundamental seleccionar también **elementos considerados que no resultaron satisfactorios**, lo que alienta a reflexionar seriamente sobre cuestiones relacionadas con el sentido del Programa y el impacto que está teniendo en la institución.

3. **Reflexión:** es un componente esencial de la organización del portafolio, ya que es preciso acompañar cada producción con una declaración escrita. Mediante este “paso”, docentes y directivos se van haciendo más concientes de los logros y las dificultades del proceso iniciado. La reflexión implica hacerse preguntas y arriesgar algunas respuestas posibles; reconocer aciertos, identificar y delimitar problemas, replantear lo actuado...

Los **momentos de cierre de los encuentros institucionales** –previstos por el PNFP– pueden ser los más propicios para este autoanálisis.

4. **Proyección:** supone una *mirada hacia delante* y la fijación de metas para el futuro, ya que es la oportunidad de observar el conjunto del trabajo, la totalidad del trayecto y emitir juicios sobre él. Estas observaciones, puestas en tensión con lo esperado por el PNFP para el año 2, pueden ser una ayuda para identificar nuevas metas de aprendizaje institucional. Es también el momento de proponer (se) estrategias de mejora, acordar expectativas y delinear propósitos.

5. **Edición/publicación:** requiere la manifestación estructurada y comprensible de las evidencias en forma de un gran texto que ofrezca conexiones internas y personales.

EL PORTAFOLIO INSTITUCIONAL PODRÁ PRESENTARSE EN SOPORTE PAPEL O DIGITAL.

Recomendaciones para la planificación y organización del trabajo institucional

- Comunicar con claridad a todas las personas involucradas en el proceso el tipo de portafolio requerido, el propósito específico y los criterios para su producción y evaluación.
- Recordar que se trata de un **portafolio de evaluación**, cuyo principal objetivo es identificar, expresar y evaluar logros y dificultades, demostrando el conocimiento que los actores institucionales han sido capaces de construir y sistematizar. Es decir, mediante el portafolio tendrán la oportunidad de **ver y mostrar quiénes son, qué saben, qué hacen, qué aprendieron, qué desean aprender, cuáles son los resultados de lo realizado y cuáles serán sus nuevos proyectos.**

Una herramienta valiosa en este sentido es la **línea de base**, que describe la situación real de la institución en un tiempo determinado, en relación con ciertos aspectos, categorías o variables. Esto no implica reducir el planteo a cuestiones estadísticas, sino **integrar información cuantitativa y cualitativa**, que dé cuenta de la **lectura interpretativa, crítica y situada** que la institución hace de los datos. De esta manera, **cada escuela genera información y produce conocimiento.**

En el marco del PNFP, es fundamental **comenzar con la línea de base al inicio de la implementación del Programa**, con el objetivo de establecer comparaciones y progresiones entre los datos iniciales y los que se relevarán al finalizar cada una de sus etapas y el Programa en su totalidad.

El Tutor promoverá entre las instituciones de su grupo la construcción de la línea de base puesta al servicio de la evaluación institucional, lo que implica que no se trata sólo de sistematizar información, sino que más importante aún es un análisis de los datos que permita comprender la realidad institucional e intervenir con más fundamentos.

- Partir del análisis de los **propósitos y objetivos específicos del Programa**, los **ejes conceptuales** y las **temáticas previstas** para el Componente 1, cohorte 2014, para **avanzar en la definición de metas institucionales** -en torno al Programa- y criterios para la producción y evaluación del portafolio.

Propósitos del Programa Nacional de Formación Permanente

- Instalar una cultura de la formación permanente y de la evaluación participativa.
- Fortalecer y jerarquizar la autoridad ética, política y pedagógica de las escuelas y los docentes.
- Promover el desarrollo profesional del colectivo de docentes en tanto sujetos responsables de la política pública educativa para la mejora de la enseñanza y los aprendizajes.
- Impulsar el trabajo institucional y colaborativo de los docentes que implique reflexión y transformación de prácticas.

Objetivos Específicos del Programa

Que docentes y directivos:

- Asuman la dimensión ética, política y pedagógica de la tarea docente.
- Analicen críticamente el modelo institucional y pedagógico en función del derecho a la educación de los niños/as, adolescentes y jóvenes.
- Sistematicen e interpielen sus propias concepciones, posicionamientos y prácticas pedagógicas con el objetivo de transformarlas para garantizar buenas trayectorias.
- Construyan y sostengan ámbitos colectivos de reflexión y acción pedagógicas, contribuyendo al cambio de las culturas institucionales.

- Produzcan, sistematicen y comuniquen el saber pedagógico producido a partir del trabajo colectivo, la práctica docente y la reflexión sistemática compartida para generar procesos de mejora continua.
- Generen, a partir de la evaluación participativa, una agenda institucional que dé cuenta de los pasos a seguir para resolver los problemas detectados, construyan indicadores situados, ponderen los progresos en función de las metas propuestas y reformulen estrategias de trabajo.

Ejes conceptuales

- El proyecto educativo nacional con foco en el PNEOyFD.
- El docente como agente del Estado y sus responsabilidades en la implementación de las políticas públicas. El sentido ético político del rol docente.
- El derecho a la educación y los desafíos para las instituciones educativas. El lugar de transmisión de directivos y supervisores.
- El desafío de la mejora institucional: herramientas para pensar y construir nuevas formas de trabajo colectivo.
- La evaluación institucional participativa como estrategia de mejora y fortalecimiento de las unidades educativas: herramientas e instrumentos para su desarrollo.

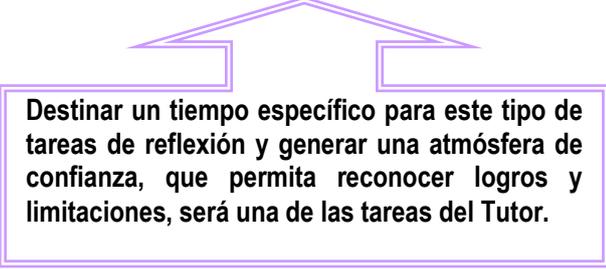
En relación con las temáticas, será necesaria la consulta permanente de los siguientes materiales de referencia¹:

- Argentina, Ministerio de Educación. Consejo Federal de Educación. *MÓDULO 1 NUESTRA ESCUELA CUADERNOS DE TRABAJO. SERIE POLITICA EDUCATIVA.* Disponible en: <http://www.igualdadycalidadcba.gov.ar/SIPEC-CBA/publicaciones/PNFP/MaterialesNacion/NE%20Cuademillo.pdf>
- Gobierno de Córdoba, Ministerio de Educación. *Presentación.* En Programa Nacional de Formación Permanente Banco de Recursos Digitales del Ministerio de Educación de la Provincia de Córdoba Cohorte 2014. Disponible en: <http://www.igualdadycalidadcba.gov.ar/SIPEC-CBA/publicaciones/PNFP/PNFP%20-%20Presentacion%20JURISDICCIONAL%202014.ppt>
- Gobierno de Córdoba, Ministerio de Educación. *Prioridades Pedagógicas 2014-2015.* Disponible en: <http://www.igualdadycalidadcba.gov.ar/SIPEC-CBA/Prioridades/Prioridades-2014-2015.pdf>

- Al momento de la **recolección**, el Programa, sus metas y contenidos determinarán lo que se seleccione para el portafolio. Es importante limitar el número de componentes a aquellos ítems que puedan servir de forma adecuada a los propósitos específicos.

¹ Y de otros que a lo largo de la capacitación se fuesen incorporando y también de los que las instituciones consideren relevantes y pertinentes desde la perspectiva situada en que se sustenta la presente propuesta.

- Al momento de incorporar todos los trabajos relacionados con el propósito específico, atendiendo al mismo tiempo a los criterios identificados institucionalmente, asegurarse de que cada trabajo esté fechado y con un texto o etiqueta que lo identifique.
- Aunque por lo general la **selección** se produce cerca del final del proceso, puede acontecer en diferentes momentos, hasta alcanzar la cantidad de elementos suficientes de acuerdo con los criterios previstos. Por ejemplo, se podría hacer una selección previa a una nueva reunión de trabajo y otra, una vez finalizadas todas ellas.
- Enseñar y facilitar los procesos de **autoanálisis**. Todas las producciones incorporadas al portafolio deben tener adjunto un comentario reflexivo, donde se indique por qué seleccionaron ese trabajo, qué valoran de él, qué cambiarían si tuvieran oportunidad de rehacerlo.



Destinar un tiempo específico para este tipo de tareas de reflexión y generar una atmósfera de confianza, que permita reconocer logros y limitaciones, será una de las tareas del Tutor.

- Es importante que los tutores -junto a los directores- diseñen estrategias que permitan **que los docentes revisen el portafolio institucional de manera individual o en pequeños grupos**. Por ejemplo, podrían hacer una tarea domiciliaria que incluyera comentarios que indiquen que lo han mirado críticamente y organizar, posteriormente, en la jornada institucional, un momento de debate del colectivo docente.
- El portafolio debe incluir los siguientes **componentes básicos**:
 1. **Una guía o un índice de contenidos.**
 2. **Un apartado introductorio**, destinado a identificar y presentar intenciones, creencias, intereses, exponer el punto de partida, brindar algunas explicaciones acerca del proceso seguido.
 3. **Los apartados de desarrollo**, que conforman el cuerpo del portafolio y que contienen los materiales seleccionados. Se recomienda que cada una de las muestras de trabajo sea introducida por una hoja explicativa que incluya diferentes aspectos: la fecha de la captura, el valor, la pertinencia y la razón de la selección; las reflexiones, los avances.
 4. **Un apartado de cierre**, que contiene fundamentalmente la **proyección**. Brinda la oportunidad de considerar cada uno de los trabajos, analizarlos e interpretarlos como un todo. Es necesario observar el conjunto del trabajo para advertir en qué medida se cumplieron las metas y la evolución de aprendizaje institucional a lo largo del tiempo. Esta evaluación permite identificar próximas metas, posibles de alcanzar.

Más allá de estos componentes básicos que deben ser considerados, **es importante que cada institución ponga su impronta en la elaboración**. El portafolio se caracteriza por incluir procesos de **pensamiento creativo y divergente**, atributos que también lo diferencian de otros instrumentos de evaluación más homogéneos y convergentes.

- Hacer transparentes, explicitar y compartir desde un primer momento los **criterios que guiarán la valoración del portafolio**. Por ejemplo, algunos criterios posibles son:
 - Ajuste a los objetivos y ejes del Programa.
 - Coherencia interna.
 - Clara definición y expresión de intencionalidades.
 - Relevancia y pertinencia en las elecciones.
 - Capacidad de autorregulación y autoevaluación de la formación.
 - Flexibilidad cognitiva.
 - Creatividad.

Cuando los directivos y docentes reflexionan sobre sus fundamentos político-pedagógicos y sobre su accionar, y seleccionan los elementos que evidencian sus conocimientos y aptitudes, así como sus debilidades, hacen una evaluación más auténtica y cada vez se reconocen más responsables de su propio aprendizaje. Esta mayor conciencia metacognitiva es una de las potencialidades más significativas del portafolio, que se magnifica si se lo piensa como logro de un colectivo docente.

En definitiva, la elaboración del portafolio es otra acción - en el marco del PNFP- que impulsa el trabajo institucional y colaborativo, favoreciendo de este modo el desarrollo profesional del colectivo docente y las prácticas institucionales.

Bibliografía de consulta

Díaz Barriga Arceo, F. y Pérez Rendón, M.M. (2010). El portafolio docente a escrutinio: sus posibilidades y restricciones en la formación y evaluación del profesorado. En *Observar*, 4, 6-27. Disponible en http://www.odas.es/site/get_file.php?fid=62 .

García Hernández, E. y otros (s/f). *Portafolio Institucional*. Jalisco, México: Secretaría de Educación. Programa Escuelas de Calidad. Disponible en http://portalsej.jalisco.gob.mx/programa-escuelas-calidad/sites/portalsej.jalisco.gob.mx.programa-escuelas-calidad/files/portafolio_institucional_0.pdf

Ministerio de Educación
Secretaría de Estado de Educación
Subsecretaría de Estado de promoción de Igualdad y Calidad Educativa

Producción: Silvia Vidales con la colaboración de Gabriela Peretti y Horacio Ferreyra