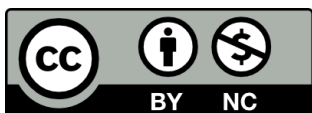


L'OBSERVACIÓ ENTRE IGUALS

a la Xarxa de Competències Bàsiques

Informe de resultats
de la recerca 2020-2021

Gener 2022



Aquesta obra està subjecta a una llicència de [Reconeixement-
NoComercial 4.0 Internacional de Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Reservats tots els drets. Es permet compartir —copiar i redistribuir el material en qualsevol mitjà i format- i adaptar -remesclar, transformar i crear a partir del material- aquesta publicació per a usos no comercials sempre i quan se'n citi la font corresponent:

Duran, D. (Coord); Corcelles, M.; Flores, M.; Miquel, E.; Ribosa, J. i Soler, M. (2022). *L'Observació entre iguals a la Xarxa de Competències Bàsiques. Informe de resultats de la recerca 2020-2021*. Xarxa de Competències Bàsiques. Departament d'Educació.

CONTINGUT

01

Introducció

02

Objectius de recerca i
mètode

03

Resistències docents en
l'observació entre iguals

04

Agència docent

05

Percepcions sobre el
procediment d'observació
entre iguals

06

Emergència d'objectius
de millora

07

Conclusions

08

Referències i
agraïments

INTRODUCCIÓ

L'OBSERVACIÓ ENTRE IGUALS COM UNA PRÀCTICA DE COL·LABORACIÓ PER AL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL DOCENT

Aquest document presenta els resultats de la investigació sobre observació entre iguals (OEI), realitzada en diferents centres organitzats a la Xarxa de Competències Bàsiques del Departament d'Educació. La recerca s'ha dut a terme durant el curs 2020-2021 i ha finalitzat amb la presentació dels resultats el gener de 2022.

L'observació entre iguals consisteix en parelles de docents, amb graus d'experiència similar, que acorden observar-se mútuament un o diversos aspectes pedagògics de la seva acció a l'aula, per mitjà d'instruments de recollida d'evidències, per posteriorment oferir-se retroalimentació constructiva mútua, que permeti reflexionar per trobar objectius de millora (Duran et al, 2020).

El model col·laboratiu, que fonamenta aquest estudi, es basa en una observació recíproca, des d'una posició de simetria i d'ajuda mútua, amb la finalitat de potenciar el desenvolupament professional docent.

Les percepcions expressades pels docents participants permeten conèixer millor quines són les resistències, el sentit d'agència i la col·laboració, la valoració del procediment, així com els objectius personals de millora.

Disposar d'aquest coneixement permetrà avançar en la delimitació de propostes efectives d'observació entre professors, que permetin situar en el dia a dia accions col·laboratives de desenvolupament professional docent (DPD), convertint els centres en comunitats de pràctica professional, on els docents treballen i aprenen uns dels altres.

OBJECTIUS DE LA RECERCA

- 01 Comparar el nivell de resistències dels participants abans i després de l'observació entre iguals. Quins factors influeixen en la disminució de les resistències?
- 02 Comparar el nivell d'agència docent dels participants abans i després de l'observació entre iguals. Quins factors influeixen a l'augment de l'agència docent?
- 03 Examinar les percepcions dels participants sobre el procediment d'observació entre iguals.
- 04 Caracteritzar l'emergència d'objectius de millora de la pràctica docent en el procés d'observació entre iguals.

MÈTODE

Enfocament metodològic mixt incloent un estudi quasiexperimental, una anàlisi quantitativa i un enfocament qualitatiu.

Mostra

131
docents 



Instruments



Pretest-Posttest

administrats abans i després de la intervenció

7 ítems per recollir les resistències cap a l'OEI

15 ítems per mesurar l'agència docent (Pietarinen et al., 2016)



Questionari final

- 5 preguntes dicotòmiques sobre les tasques del procediment
- 7 ítems a escala Likert sobre valoració de les fases i instruments
- 6 ítems a escala Likert sobre l'avaluació i la coavaluació de rols
- 3 ítems a escala Likert sobre l'ansietat
- 1 pregunta oberta per reportar l'objectiu de millora
- 2 preguntes per identificar-ne l'origen

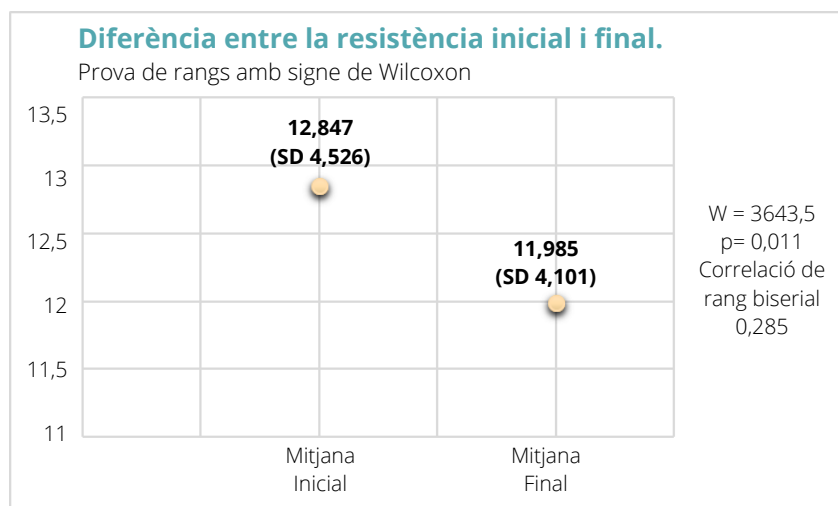
RESISTÈNCIES

La literatura ha mostrat reiteradament que les pràctiques d'observació asimètriques poden provocar ansietat pel fet de sentir-se amenaçat o jutjat per un col·lega més expert (Gosling, 2005; Lam, 2001; Webb, 2020). En contrast, el model col·laboratiu no hauria de generar aquestes resistències, en prendre un enfocament clarament formatiu per a tots dos docents. A la llum de la necessitat de comprendre millor l'OEI des d'un model col·laboratiu es compara el nivell de resistències dels participants abans i després de l'OEI.

Per identificar els factors que influeixen en l'augment o disminució de les resistències cap a l'OEI, a partir de la hipòtesi principal es va crear una variable nova: **disminució de les resistències** —que representa la diferència entre la puntuació inicial i final de cada participant a la variable. En el pretest-posttest es van explorar possibles variables explicatives: etapa educativa, gènere, experiència prèvia a OEI, i formar part de l'equip directiu, així com les referents al procediment d'OEI.

RESULTATS

Els participants reporten, com és natural, resistències inicials a l'OEI: pel fet d'observar un company, o ser observat; per oferir o rebre feedback; per por de sentir qüestionada la seva professionalitat; per si la pràctica observada no surt bé i per la possible alteració de les dinàmiques de l'aula a causa de l'observació. Tal com es mostra en el gràfic, aquestes resistències es veuen significativament reduïdes després de dur a la pràctica l'OEI.



La diferència entre les puntuacions globals finals relatives a la **resistència** a l'OEI i les puntuacions inicials és estadísticament significativa ($p = 0,011$) amb una mida de l'efecte propera a mitjana (0,285).

Posteriorment, s'han analitzat les possibles variables explicatives d'aquesta diferència presentant una disminució de les resistències en totes elles.

L'experiència prèvia a OEI, però, és la que s'ha mostrat estadísticament significativa ($p = 0,020$), a la prova U Mann-Whitney, amb una mida de l'efecte mitjana (0,306).

Per aprofundir en els resultats, analitzem per separat els subgrups "amb experiència prèvia" i "sense experiència prèvia", i aquest últim és estadísticament significatiu ($p = 0,002$) amb una mida de l'efecte mitjana (0,404).

W	p	Correlació de rang biserial
1552	0,020*	0,306

*($p < 0,05$)

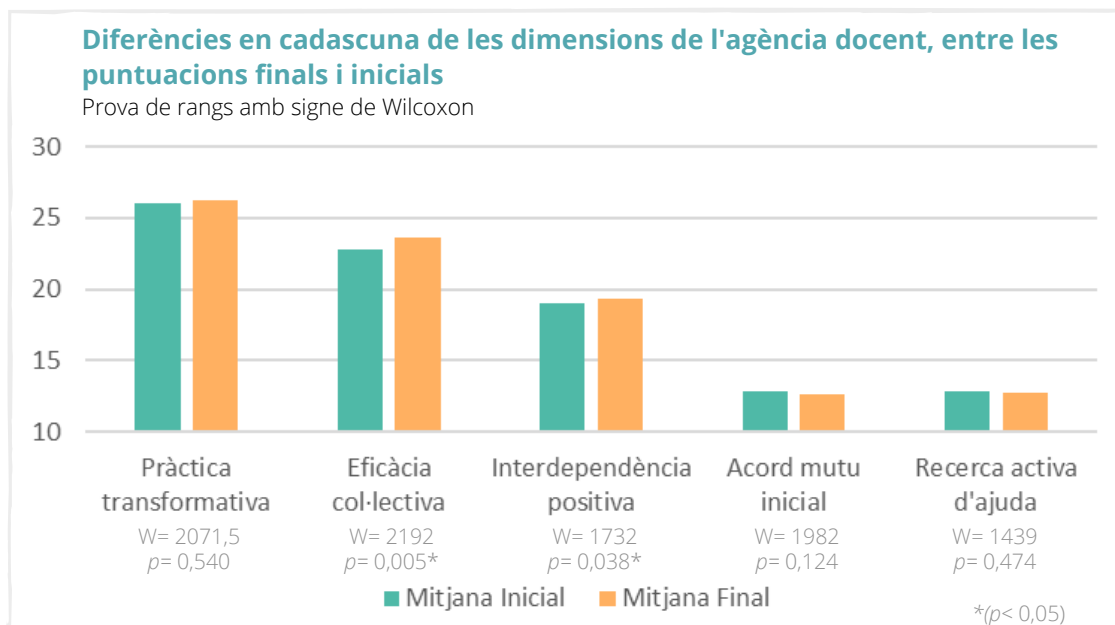
AGÈNCIA DOCENT

L'agència docent és entesa com la capacitat del professorat per actuar amb determinació i de manera constructiva per dirigir-ne el creixement professional i contribuir al creixement dels seus iguals i de la seva institució (Durrant, 2019; Pietarinen et al., 2016). El diàleg reflexiu i feedback constructiu a la parella durant l'OEI pot potenciar l'agència docent (Charteris i Smardon, 2015). En aquesta recerca es compara, doncs, el nivell d'agència docent abans i després de l'OEI, a partir dels resultats del qüestionari de Pietarinen et al. (2016).

Per identificar els factors que influeixen en l'augment o disminució de l'agència docent, a partir de la hipòtesi principal es va crear una variable nova: **augment de l'agència** —que representa la diferència entre la puntuació inicial i final de cada participant a la variable. En el pretest-posttest es van explorar possibles variables explicatives: etapa educativa, gènere, experiència prèvia a OEI, i formar part de l'equip directiu, així com les referents al procediment d'OEI.

RESULTATS

Malgrat els resultats mostren una millora en l'agència docent final en les puntuacions globals, aquesta no resulta estadísticament significativa. Ara bé, si s'analitzen els canvis en les cinc dimensions de l'agència docent per separat, s'observa una millora estadísticament significativa en l'eficàcia col·lectiva -percepció de més col·legialitat pel treball conjunt amb un company durant l'OEI- ($p=0,079$) amb una mida de l'efecte mitjana (0,307) i la interdependència positiva -disposició a oferir ajuda i animar els companys, a utilitzar el feedback constructiu rebut i actuar per contribuir al creixement dels seus iguals- ($p=0,005$) amb una mida de l'efecte propera a mitjana (0,24).



En una segona anàlisi, s'han tingut en compte diferents variables, relacionades amb el compliment del procediment de l'OEI, que podrien explicar aquesta millora en l'agència docent: acords a la sessió de preobservació, elaboració de l'informe postobservació i definició d'objectiu de millora (OM) a la sessió de feedback.

Canvis relacionats amb els acords durant la sessió de preobservació

En primer lloc, analitzem el canvi a l'agència relacionat amb els acords entre els participants durant la sessió de preobservació determinant que la variable és significativa a nivell estadístic ($p = 0,014$), amb una mida de l'efecte alta (0,556). Explorant si actuen de la mateixa manera els dos grups de participants, s'observa que

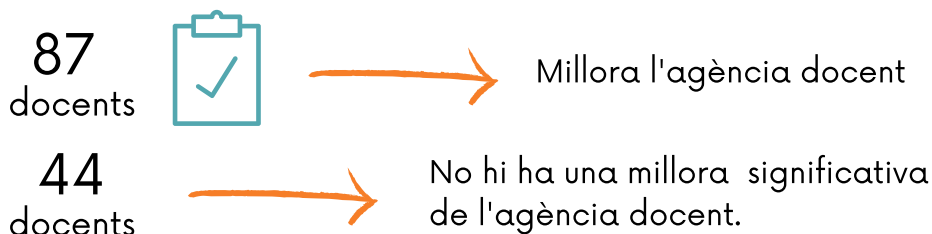
únicament la mostra que sí que va arribar a acords aconsegueix resultats estadísticament significatius (amb una mida de l'efecte entre petita i mitjana de 0,23), però no hi ha una millora de l'agència significativa a la mostra que no va arribar a cap acord.



Canvis relacionats amb l'elaboració de l'informe postobservació

En segon lloc, analitzem el canvi a l'agència relacionat amb l'elaboració de l'informe postobservació per part de la persona observada. Un cop més, la variable és estadísticament significativa ($p = 0,006$), amb una mida de l'efecte propera a mitjana (0,292). Explorem, doncs, si actuen de la mateixa manera els grups de participants

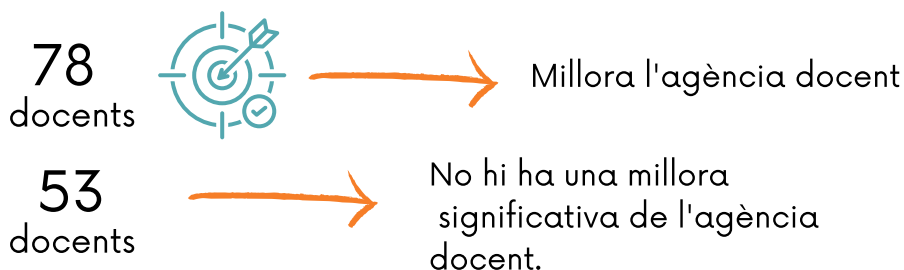
que van redactar l'informe i els que no. Obtenim una diferència estadísticament significativa ($p = 0,007$), amb una mida de l'efecte mitjana (0,341) a la mostra que sí que va redactar l'informe postobservació, però no hi ha una millora significativa a la mostra que no el va redactar.



Canvis relacionats amb la definició de l'OM durant la sessió de feedback

En tercer lloc, analitzem el canvi a l'agència relacionant-ho amb la definició d'objectiu de millora (OM) per a la persona observada durant la sessió de feedback i n'observem una millora de l'agència de manera estadísticament significativa ($p = 0,024$), amb una mida de l'efecte petita-mitjana (0,233).

Però si explorem els participants que han definit OM per la persona observada durant la sessió de feedback i els que no, obtenim una millora estadísticament significativa només a la mostra que sí que va definir OM ($p = 0,014$), amb una mida de l'efecte mitjana (0,335).



PROCEDIMENT D'OBSERVACIÓ ENTRE IGUALS

El procediment en què es concreta l'OEI en aquest treball es divideix en quatre fases (Duran et al., 2020). Seguir aquest procés estructurat ajuda a establir una relació adequada i contínua per al compromís recíproc dels docents (Fletcher, 2018).



A la reunió prèvia de l'observació ambdós docents acorden els objectius de l'observació; la recollida de documentació durant l'observació; el lloc, durada i context a observar i els rols d'observador i observat, dels quals se'n van oferir unes guies en aquest estudi.

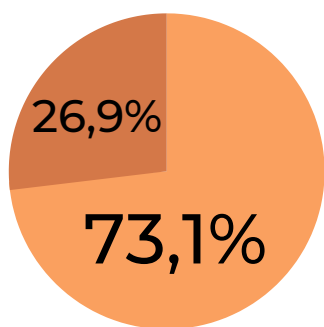
Caldrà un mínim de dues observacions a l'aula, una per a cada participant. Durant l'observació, l'observador farà ús d'una pauta d'observació per tal de recollir dades. Al final de la sessió d'observació, l'observat escriu un informe de postobservació.

En les sessions de feedback, els docents concretaran junts els OM de la pràctica docent. Finalment, per finalitzar el procés, l'observat escriu una síntesi reflexiva a partir de la reflexió realitzada al llarg de tot el procés, i concreta els OM de la seva pràctica docent.

RESULTATS

Amb relació a aquest tercer objectiu revisarem les respostes obtingudes al qüestionari final en quatre àmbits: 1) seguiment del procediment, 2) valoració de les fases i instruments, 3) avaluació dels rols i, 4) ansietat durant el procés.

1. Seguiment del procediment



Quant al seguiment del procediment, els resultats indiquen que es fa un seguiment del procediment del 73,1% en els moments clau de cada fase.

L'acord inicial sobre els ítems d'observació és l'acció que es fa amb més freqüència (93,1%). A la concreció d'objectius de millora, ja sigui al feedback o a la síntesi reflexiva, els valors es mantenen al voltant del 60 al 70%.

2. Valoració de les fases i instruments

Els resultats indiquen que una gran majoria de participants valora molt positivament la utilitat del procediment i dels instruments utilitzats.

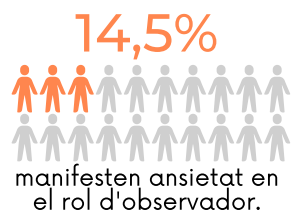
+ 80 % considera les fases i els instruments **Molt útils**.

Una dada interessant que es desprèn de les valoracions és la diferència estadísticament significativa ($p = 0,020$ i mida de l'efecte mitjana: 0,397) que es produeix en la pròpia pràctica quan es desenvolupa un rol o un altre, que indica que al rol d'observador s'identifiquen millor els propis aspectes de millora.

3. Avaluació dels rols

Pel que fa a l'avaluació de rols, els resultats mostren diferències estadísticament significatives a les percepcions del feedback des d'ambdós rols. Des del rol d'observat es percep que el company ha pogut identificar aspectes de millora més que quan ell mateix ha estat l'observador ($p = 0,001$; mida de l'efecte alta 0,456). Altrament, quan el docent és observat entén el feedback com una oportunitat de reflexió i millora ($p = 0,012$; mida de l'efecte alta 0,567).

4. Ansietat durant el procés



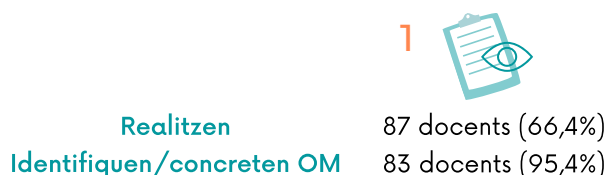
Pel que fa a l'ansietat percebuda, s'observa baixa ansietat en el desenvolupament dels rols al llarg del procés. Hi ha una lleugera diferència (major ansietat) a favor del rol d'observador, 14,5% davant del 12,2%, però sense significació estadística ($p = 0,343$).

OBJECTIUS DE MILLORA

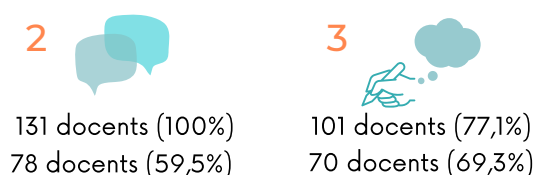
Finalment, abordem la traçabilitat i la caracterització dels objectius personals de millora formulats pels docents. Per donar-ne compte, cal identificar els moments clau en què emergeixen els OM i si els que emergeixen en els primers moments de l'observació es mantenen i coincideixen amb els que es concreten al final.

RESULTATS

Així, hi ha tres moments en què pot emergir l'OM: 1) Informe postobservació, 2) Sessió de feedback i 3) Síntesi reflexiva. Vegem, doncs, el percentatge de docents que els duen a terme i aquells que identifiquen o concreten l'OM en cadascun d'aquests moments.



Dels 87 docents que realitzen l'**informe de postobservació**, el 95,41% consideren que els ha estat útil per identificar OM davant del 4,59% que no. A més, es constata que els participants que redacten l'informe tenen més probabilitats de concretar OM a la sessió de feedback. ($\chi^2 (1, N=131)=12,02$; $p < .001$). En la fase del **feedback**, dels 78 docents que afirmen haver concretat OM, 61 (78,2%) havien redactat l'informe de postobservació i 51 d'aquests (83,6%) afirmen que l'OM concretat durant el feedback coincidia amb el de l'informe postobservació.



Finalment, 70 docents (53,4%) afirmen que van incloure l'OM a la **síntesi reflexiva**. D'aquests, 56 (80%) asseguren que l'OM va coincidir amb el de la sessió de feedback. Els tipus d'OM inclosos es concreten així:

- 38 (54,3%) concreten OM aliniats amb els indicadors d'observació proporcionats a l'inici de l'OEI.
- 20 (28,5%) focalitzen l'OM en aspectes de gestió d'aula.
- 7 (10%) no concreten l'OM.
- 5 (7,2%) concreten l'OM lligats a l'aprenentatge docent.

CONCLUSIONS

1 RESISTÈNCIES

Conèixer directament la pràctica d'OEI i tenir experiència fa que es percebi com a més factible i amb disposició de dur-la a terme. D'altra banda, venent les resistències naturals que inicialment puguin haver, participar en una pràctica d'OEI estructurada i guiada —amb un enfocament col·laboratiu i explícitament formatiu per a tots dos docents— permet reduir significativament les resistències.

2 AGÈNCIA DOCENT

Hi ha una tendència a la millora de l'agència docent després de la participació a l'OEI, especialment en les dimensions que enforteixen la interacció i la col·laboració docent, però sense un augment significatiu de l'agència a nivell global. Alguns factors significatius que influeixen en l'augment de l'agència són arribar a acords durant la sessió de preobservació, redactar l'informe postobservació i ajudar a concretar OM per a la persona observada durant la sessió de feedback.

3 PERCEPCIONS sobre el PROCEDIMENT

La valoració positiva de la utilitat dels instruments utilitzats i un bon grau de seguiment del procediment proposat per a l'OEI, amb resultats destacats a la valoració de les sessions conjuntes de la parella: reunió preobservació i sessió de feedback, resulta essencial per promoure la reflexió crítica dels docents i contribueix a mostrar com l'OEI pot ser percebuda com una estratègia eficaç per al desenvolupament professional docent.

4 OBJECTIUS DE MILLORA

El procediment seguit d'OEI ha estat eficaç per a la identificació d'OM de la pràctica docent. Es constata la importància de l'escriptura de l'informe postobservació per al procés d'identificació inicial d'aspectes de millora. Després, a la sessió de feedback i a l'escriptura de la síntesi reflexiva, aquests aspectes es mantenen i es concreten en OM més definits i detallats, però sense patir massa modificacions en la major part dels casos.

Aquest estudi contribueix al cos de coneixement existent sobre OEI, mostrant la rellevància d'aquesta pràctica com a mecanisme de DPD i aportant elements que permeten delimitar propostes efectives d'observació entre docents. Aquest coneixement ens permet avançar cap a una cultura de col·laboració docent i de desenvolupament de comunitats de pràctica professional per millorar i transformar les pràctiques educatives.

REFERÈNCIES

- Charteris, J. i Smardon, D. (2015). Teacher agency and dialogic feedback: Using classroom data for practitioner inquiry. *Teaching and Teacher Education*, 50, 114-123. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.05.006>
- Duran, D., Corcelles, M. i Miquel, E. (2020). La observación entre iguales como mecanismo de desarrollo profesional docente. La percepción de los participantes de la Xarxa de Competències Bàsiques. *Àmbits de Psicopedagogia i Orientació*, 53, 48-59. <https://doi.org/10.32093/ambits.vi53.2636>
- Durrant, J. (2019). *Teacher agency, professional development and school improvement*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315106434>
- Fletcher, J. A. (2018). Peer observation of teaching: A practical tool in higher education. *The Journal of Faculty Development*, 32(1), 51-64.
- Gosling, D. (2005). *Peer Observation of Teaching*. SEDA Paper 118. SEDA.
- Lam, S. F. (2001). Educators' opinions on classroom observation as a practice of staff development and appraisal. *Teaching and Teacher Education*, 17(2), 161-173. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(00\)00049-4](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(00)00049-4)
- Pietarinen, J., Pyhältö, K., i Soini, T. (2016). Teacher's professional agency – a relational approach to teacher learning. *Learning: Research and Practice*, 2(2), 112-129. <https://doi.org/10.1080/23735082.2016.1181196>
- Webb, K. (2020). Peer observation for development: "If you don't have the right ingredients, you can't cook the dish". *Elted*, 23, 48-60.

AGRAÏMENTS

Aquest treball de recerca s'ha fet amb el suport de la Xarxa de Competències Bàsiques del Departament d'Educació. Volem agrair, a més, els equips impulsors dels centres i els docents que entusiastament hi han participat.