

Caja de Herramientas Basada en Valores

Midiendo lo que Importa

Indicadores Basados en Valores



Un Libro de Metodologías de Trabajo

MIDIENDO LO QUE IMPORTA: Indicadores basados en Valores

CAJA DE HERRAMIENTAS DE ACTIVIDADES E INDICADORES BASADOS EN VALORES PARA LA EDUCACIÓN PARA LA SOSTENIBILIDAD Y LA VIDA RESPONSABLE

Caja de Herramientas de Métodos: *Midiendo lo que Importa - Indicadores basados en Valores*

Caja de Herramientas para Estudiantes: *Descubriendo lo que Importa – Un viaje para pensar y sentir*

Caja de Herramientas para el Equipo Escolar: *Haciendo Crecer una Visión Compartida – Una caja de herramientas para las escuelas*

Preparado por la Alianza para la Educación y la Investigación sobre Estilos de Vida Responsables (PERL por sus siglas en inglés) con el apoyo financiero de la Unión Europea.

Basado en la metodología **WE VALUE**, desarrollada por el Proyecto ESDinds; un Proyecto internacional de investigación, financiado en 2009-2011 por el Séptimo Programa Marco de la Unión Europea y dirigido por un consorcio compuesto de los siguientes participantes:

Instituciones de Investigación:

- Sustainable Development Coordination Unit, University of Brighton
- Charles University Environment Center, Charles University, Czech Republic

Organizaciones de la Sociedad Civil:

- Alliance of Religions and Conservation (ARC)
- Earth Charter Initiative (ECI)
- Ebbf - Ethical Business Building the Future
- People's Theater, Offenbach, Germany

El Grupo de PERL responsable por esta caja de herramientas:

Arthur Dahl (Switzerland) y ESDinds

Marie Harder (China/Reino Unido) y ESDinds

Marilyn Mehlmann (Suecia)

Kirsi Niinimaki (Finlandia)

Victoria Thoresen (Noruega)

Onno Vinkhuyzen (Holanda)

Dana Vokounova (Eslovaquia)

Con el apoyo de los expertos del equipo ESDind de la Universidad de Brighton:

Gemma Burford e Ismael Velasco, de la Fundación Adora

CUBIERTA: “*True Colours*” © Gemma Burford, 2014

Primera Edición Septiembre 2014

Esta publicación se hizo para uso no comercial.

© PERL, 2014 Todos los derechos reservados

DISCLAIMER: Con el apoyo del programa Erasmus de Redes Académicas de la Unión Europea. Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja el punto de vista de los autores. La Comisión no tiene responsabilidad alguna con respecto al uso que se le dé a la información que contiene.



Contenidos

Prólogo

1. Introducción

2. Indicadores basados en Valores

3. Midiendo con indicadores

4. ¿Qué son los valores?

5. Algunas preguntas que te pueden haber estado preocupando

6. Introducción a la caja de herramientas

7. Métodos de medición

8. Descripción de algunos métodos de medición

8.1 Visualización guiada

8.2 Análisis de documentos

8.3 Grupos focales

8.4 Mediciones indirectas

8.5 Entrevistas

8.6 Informantes clave

8.7 Métodos basados en la observación

8.8 Encuestas

8.9 Prueba de comprensión teatral

8.10 Provocación con palabras

9. Vinculando indicadores y valores

Anexo 1: Lista de verificación de Indicadores

Anexo 2: Aprendiendo sobre métodos de medición: un ejemplo hipotético

Anexo 3: El Proyecto ESDinds

Anexo 4: Formulario de “el mejor de los escenarios”

Anexo 5: Un ejemplo de México

Bibliografía

Prefacio

Actualmente el mundo se enfrenta a enormes desafíos; entre ellos el de un sistema económico que es cada vez más inestable y que favorece a los que son extremadamente ricos, sin lograr satisfacer las necesidades materiales o proporcionar empleo a una gran parte de la población mundial, especialmente los jóvenes. En este sistema social aumentan cada vez más la exclusión, la desigualdad, la corrupción, la inseguridad y la violencia, amenazando su estabilidad. Al mismo tiempo, un complejo conjunto de crisis ambientales, que van desde el cambio climático hasta el agotamiento de los recursos naturales; pasando por la inseguridad alimentaria y los impactos de la contaminación en la salud, demuestran que existen límites planetarios que ya hemos superado, arriesgando nuestro propio bienestar.

Para cualquier persona, particularmente los estudiantes de hoy en día, estos problemas son abrumadores y están más allá de su alcance. Puede parecer que los esfuerzos individuales para hacerles frente no son capaces de generar ninguna diferencia. Sin embargo, estos problemas son el resultado acumulativo de las decisiones y elecciones individuales de más de siete billones de seres humanos. Si un número suficiente de personas hiciera cambios sustanciales en sus estilos de vida y patrones de consumo, el impacto podría ser realmente significativo.

Hay tres reacciones posibles a estos desafíos: la negación, la depresión o la acción. Resulta más fácil negar las evidencias que nos proporciona la ciencia y pretender que todos estos problemas no existen. Por otra parte, cuando la realidad resulta demasiado contundente y no hay salida para la tensión emocional, el resultado puede ser la desesperanza y el deseo de vivir sólo para hoy, haciendo caso omiso del mañana. Como profesores, tratando de ayudar a los jóvenes a descubrir y desarrollar su potencial, ninguna de estas reacciones es deseable.

El Desafío para la Educación

El desafío para la educación es lograr superar la brecha que hay entre conocimiento y acción. La gente sabe que está haciendo algo malo, que pone en peligro su futuro, pero esto no basta para conducirlos a la acción. Para generar una motivación capaz de lograr un cambio, la educación también tiene que trabajar en el nivel de las emociones y los valores. Con la ayuda de profesores motivados y de sus propios valores internos, los estudiantes pueden elegir contribuir a la *“gran transición”* que urgentemente necesitamos. Así, poco a poco -un día a la vez- los jóvenes pueden aprender a construir comunidades que sean más justas, más solidarias, más pacíficas, más respetuosas de la Tierra y sus límites, más creativas, más orientadas por valores... más sostenibles.

La generación a la que le estamos enseñando hoy será la que, eventualmente, tendrá la tarea de llevar a la humanidad a través de todas estas crisis. Necesitamos entrenarlos para trabajos y responsabilidades que aún no existen. Tenemos que dotarlos de habilidades que nunca nos han enseñado -como la capacidad de comprender sistemas complejos; ver y analizar situaciones desde diferentes puntos de vista; resolver conflictos sin violencia, o relacionarse con atención plena y grata con el mundo natural-.

¿Qué es el Aprendizaje basado en Valores?

La caja de herramientas de aprendizaje basado en valores es el resultado de un proyecto internacional, que tiene como objetivo inspirar a la gente a entender las palabras "logro" y "éxito" en nuevas formas -no sólo en términos de notas o calificaciones de exámenes, sino en términos de **la adquisición de las competencias y los valores necesarios para sobrevivir y desarrollarse en el siglo 21.**

La Alianza para la Educación y la Investigación sobre Estilos de Vida Responsables (PERL por sus siglas en inglés) está conformada por un grupo de educadores e investigadores, que han pasado

más de una década aprendiendo acerca de los **valores** que caracterizan a las escuelas y a las sociedades sostenibles. Entre otros, estos valores incluyen la confianza, la empatía, la creatividad, el empoderamiento y el cuidado y respeto por la comunidad de la vida.

Esta investigación ha sido utilizada para crear un conjunto de actividades de aprendizaje basadas en valores y una serie de herramientas de evaluación para profesores y estudiantes de escuelas secundarias (high school), que están agrupadas en un conjunto de tres cajas de herramientas, que pueden ser usadas de manera complementaria o individual:

Midiendo lo Que Importa - Indicadores basados en valores: Aunque los valores subyacen en gran parte de la conducta humana, durante mucho tiempo han sido considerados intangibles y no medibles. Nuevos métodos e indicadores, desarrollados por un proyecto pionero de investigación, financiado por la Unión Europea, muestran cómo los valores se expresan y pueden ser medidos. Este módulo de herramientas explica los antecedentes y el enfoque teórico de este proyecto, para aquellos que quieren crear sus propios indicadores y adaptarlos a sus necesidades.

Descubriendo lo Que Importa: Un viaje para pensar y sentir: ¿Hasta qué punto los alumnos ya han adquirido los valores, así como las habilidades, conocimientos, actitudes y cualidades personales, que les permitirán sobrevivir y desarrollarse en el siglo 21? ¿Pueden entender claramente lo que son sus propios valores y vivir de acuerdo con ellos? ¿En qué áreas necesitan más ayuda? Esta caja de herramientas incluye un menú de indicadores y ejemplos de actividades listas para desarrollar e implementar. Puede ser utilizado directamente por grupos de estudiantes.

Haciendo Crecer una Visión Compartida: Una caja de herramientas para las escuelas: ¿Somos consecuentes con lo que enseñamos como educadores? ¿Es nuestra escuela un ejemplo vivo de una comunidad sostenible? ¿Ofrecemos un ambiente de aprendizaje para el personal y los estudiantes y los empoderamos como agentes de cambio positivo? Este conjunto de herramientas proporciona instrumentos para evaluar si el ambiente educativo que creamos para nuestros estudiantes facilita la adquisición de valores responsables.

¿Cómo funciona?

Las cajas de herramientas incluyen diferentes niveles de **indicadores basados en valores**, uno para estudiantes o profesores individuales y el otro para la evaluación de la escuela. Los profesores, estudiantes, padres y/o administradores participantes trabajan juntos para elegir aquellos indicadores que consideran útiles y relevantes. Si fuese necesario, el parafraseo de los indicadores puede cambiarse y, entonces, pueden identificarse otros métodos de medición adecuados.

Un aspecto importante del aprendizaje basado en valores es que no implica ser juzgado por desconocidos o tener que cumplir criterios que han sido establecidos por otras personas. En cambio, se trata de un viaje de aprendizaje, en el cual los profesores, los alumnos y los amigos de la escuela trabajan en conjunto para hacer un balance de lo que ya se ha logrado -con relación a esos “**logros**” **intangibles, relacionados a valores**, que a menudo son pasados por alto por los exámenes, pruebas e inspecciones nacionales- y de lo que aún se necesita lograr.

Esta caja de herramientas proporciona una introducción al aprendizaje basado en valores, a través del diseño y el uso de indicadores y actividades basados en valores. Muestra cómo los valores, que por mucho tiempo han parecido intangibles y no medibles, son reflejados en acciones que los hacen visibles. Así, pueden llegar a ser un resultado medible del proceso educativo. Estas herramientas serán especialmente útiles para aquellos que quieran comprender los enfoques propios del aprendizaje basado en valores y también para quienes quieran diseñar sus propios indicadores y actividades, para responder a una necesidad específica.

1. Introducción

El fin último de la educación para la sostenibilidad y la vida responsable es ayudar a la gente a convertirse en ciudadanos-consumidores responsables, respetuosos de la sociedad y del planeta y sus límites. En particular los años de la pre-adolescencia y adolescencia constituyen un momento crítico muy importante, en el que los jóvenes comienzan a descubrir sus potencialidades y a definir sus propios valores y propósitos en la vida. Las habilidades que necesitan adquirir incluyen, entre otros, la capacidad de pensar críticamente sobre los problemas del mundo y de motivarse para adoptar estilos de vida y patrones de consumo responsables.

Las actividades educativas que apoyan este objetivo se basan en la **información científica** disponible sobre el estado del planeta y sus recursos, los desafíos del cambio climático, la conservación de la biodiversidad, la seguridad alimentaria, el cuidado del agua, el control de la contaminación y otros problemas ambientales, y atienden a la necesidad de que nuestra civilización se mantenga dentro de los límites ambientales planetarios. También consideran **la perspectiva de las ciencias sociales** respecto de la población humana, sus patrones de consumo y las disparidades sociales y económicas; a la par de la necesidad de justicia social, a través de una distribución equitativa y sostenible de los limitados recursos de que dispone la población mundial. Las técnicas para la evaluación de este tipo de conocimiento científico son bien conocidas y, por lo tanto, no es necesario referirlas aquí.

No obstante, **por lo general, el conocimiento científico en sí mismo no es suficiente para cambiar el comportamiento de las personas.** Esto es lo que suele ser considerado **la brecha conocimiento-acción.** Las personas a menudo **saben** lo que deben hacer, pero **a pesar de ello, no lo hacen!**

La motivación y el compromiso están generalmente enraizados en un nivel más profundo de **las emociones** y de **los valores** y la educación formal siempre ha tenido la responsabilidad de inculcar los valores fundamentales de una nación y su cultura a cada nueva generación de ciudadanos.

Hoy los desafíos globales que emergen de la sostenibilidad suponen que todo estudiante, al convertirse en un ciudadano del mundo, tiene que aprender los valores, derechos y responsabilidades necesarios para vivir en armonía con los demás y con los recursos naturales de nuestro planeta -y garantizar que la capacidad del planeta para sustentar la vida humana sea preservada para las generaciones futuras-. El reciente desarrollo de **indicadores basados en valores** nos ofrece ahora la posibilidad de medir la efectividad de la educación en este nivel más profundo de los valores y, por lo tanto, aumentar su visibilidad en el programa escolar de estudios (currículo).

Este conjunto de herramientas de indicadores basados en valores se funda en múltiples actividades de recolección y análisis de datos, realizadas a través de un período de varios años. La metodología inicial, el conjunto de indicadores y el manual que proporcionaron la inspiración para este proyecto fueron creados a través del proyecto ESDinds 2009-2011 (ANEXO 1), que se enfocó en la educación no formal para el desarrollo sostenible (EDS), en el ámbito de las organizaciones de la sociedad civil y fue financiado por el Séptimo Programa Marco (7PM) de la Unión Europea. Posteriormente, en un estudio de seguimiento realizado en la Universidad de Brighton, se llevaron a cabo nuevas entrevistas y encuestas con educadores en el Reino Unido, Irlanda y Tanzania, para identificar proto-indicadores adicionales, que pudiesen ser adecuados, tanto para contextos de educación formal, así como no formal. Los primeros borradores de esta caja de herramientas se basaron en ambos proyectos, así como en una encuesta de los miembros del grupo de trabajo de la Alianza para la Educación y la Investigación sobre Estilos de Vida Responsables (PERL por sus siglas en inglés),

junto a un análisis del contenido del texto “*A partir de la Naturaleza y el Alma Humana*” de Bill Plotkin (New World Library, CA, 2008). La selección de los 63 proto-indicadores del borrador de esta caja de herramientas se compone de 52 indicadores priorizados por los miembros del grupo de trabajo de PERL y otros 11 que fueron priorizados por una encuesta de profesores de enseñanza secundaria realizada en el Reino Unido y Francia. Las pruebas iniciales en las escuelas secundarias han seguido realizándose y están aún en curso.

Este conjunto de cajas de herramientas de PERL es un primer intento para poner estas nuevas herramientas a disposición de los docentes del sistema educativo formal y de contextos de aprendizaje informal similares. Este conjunto de herramientas ha sido diseñado para que los profesores puedan desarrollar sus propios indicadores basados en valores y utilizarlos en forma independiente, sin la ayuda de un asesor. Sin embargo, en caso de requerir ayuda es posible contactar a la Unidad de Coordinación de Desarrollo Sostenible de la Universidad de Brighton: sdecu@brighton.ac.uk.

Es importante señalar que estos indicadores no pretenden imponer ningún conjunto particular de valores de sostenibilidad predeterminados, sino que buscan ayudar a una escuela o a un profesor a seleccionar las herramientas de evaluación más relevantes para su propio plan de estudios (currículo) y su contexto ambiental, social, económico y cultural.

Este conjunto de herramientas ofrece una forma sistemática de trabajo para seleccionar o diseñar indicadores relevantes. El proceso puede ser adaptado a las propias necesidades y oportunidades. Sin embargo, se sugiere el siguiente proceso básico de trabajo:

- Seleccionar y adaptar los indicadores más relevantes para la situación particular de cada uno
- Decidir cómo medir dichos indicadores
- Planificar y llevar a cabo las primeras mediciones
- Relacionar los indicadores con valores

Los indicadores son mucho más que una herramienta para la medición. Nos proporcionan un vocabulario para comunicar valores y, al hacer más visibles estos valores, pueden dar origen a nuevas comprensiones y desencadenar un proceso de aprendizaje transformacional. Estas funciones de los indicadores basados en valores se analizan con más detalle en la caja de herramienta *Haciendo Crecer una Visión Compartida*.

¿Qué son los indicadores?

Un “indicador” es cualquier cosa que nos muestra (nos indica) lo que ocurre en una situación determinada. Por ejemplo, un reloj de alarma puede indicar que es hora de salir de la cama. Observar cómo va vestida la gente afuera nos puede indicar que el clima está frío y lluvioso, lo que significa que vamos a necesitar ropa abrigada y un paraguas.

Utilizamos muchos indicadores diferentes cada día: nos ayudan a realizar acciones cotidianas, tomar decisiones importantes y evitar el peligro. A menudo los damos por hecho -cuando el agua está hirviendo, no tenemos que pensar en mantener nuestros dedos alejados para no quemarnos. No obstante, en algunas situaciones la elección de indicadores adecuados y la búsqueda de los medios apropiados para medirlos pueden proporcionarnos información muy útil.

Los indicadores se utilizan en una amplia gama de campos y actividades, desde las ciencias ambientales al desarrollo internacional. Pueden ser simples -por ejemplo, el número de árboles plantados o la cantidad de dinero gastado- o más complejos, como “la huella de carbono de un proyecto” o el bienestar de una comunidad. Los indicadores de esta caja de herramientas fueron diseñados para ayudar a medir la presencia de valores.

2. Indicadores basados en Valores

Los indicadores pueden ayudar a **medir** ...

...cuestiones basadas en valores, que se consideren importantes.

Mucha gente piensa que lo "intangible" no se puede evaluar; como el "empoderamiento" o la "autoestima" o la "conexión emocional con la naturaleza".

Pero estos indicadores basados en valores nos proporcionan puntos de partida y una guía para ayudarnos a evaluar, paso a paso, estas cuestiones intangibles basadas en valores, que son importantes para las actividades educativas.

El proceso de selección de indicadores puede ayudar a **crystalizar...**

... lo que tu enseñanza realmente pretende conseguir.

Aprendiendo a medir valores, la mayoría de los profesores se dan cuenta de que hay nuevas cuestiones que son importantes para ellos. Entonces, pueden aspirar conscientemente a obtener resultados educativos que antes parecían intangibles y más allá de su alcance.

Los indicadores basados en valores pueden ayudar a **comunicar...**

al personal, los alumnos, los padres y la sociedad en general, acerca de lo que una escuela o proyecto educativo esperan lograr y lo que pueden ofrecer al mundo.

Las organizaciones de la Sociedad Civil* que realizan actividades educativas también pueden utilizar estos indicadores para mostrarle al resto del mundo lo que creen que es realmente importante y para demostrar la eficacia de su trabajo a sus partidarios y donantes.

Los indicadores basados en valores pueden ayudar a **capturar...**

... importantes habilidades y capacidades, que rara vez son consideradas relevantes en los enfoques de evaluación convencionales, tales como:

- la eficacia con que los estudiantes **trabajan juntos** en grupo
- cómo los estudiantes **se relacionan emocionalmente** a los entornos locales y globales
- el grado en el que los estudiantes **se sienten empoderados** para lograr un cambio positivo.

* En esta caja de herramientas usamos el término 'Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) para referirnos a los grupos que están fuera del sector público y se ocupan de actividades de carácter social; por ejemplo, los grupos locales ambientales y sociales, las organizaciones benéficas, las organizaciones sin fines de lucro y las empresas sociales.

Tal vez aún más importante, los indicadores basados en valores pueden ayudar a **crear** "situaciones de aprendizaje transformacional" ...

en las cuales los participantes sean capaces de interiorizar los conceptos de desarrollo sostenible en el sentido más amplio. Suele reconocerse que para lograr la sostenibilidad se necesitan cambios radicales en la sociedad, destinados a preservar y comenzar a restaurar el capital natural del que

dependemos. Esto, a su vez, requerirá que cada individuo transite a una nueva relación consigo mismo, con las otras especies y con el planeta, que es nuestro hogar; siendo capaz de aprender con la mente, el corazón y el espíritu (Mehlmann et al. 2010).

Valores e indicadores en materia de educación

La educación ya es fuertemente impulsada por valores. Muchas escuelas y universidades, junto a la mayoría de las organizaciones de la sociedad civil que desarrollan actividades educativas, tienen una declaración sobre su misión formal, que se refiere explícitamente a una lista de valores específicos, que buscan promover.

La mayoría de las instituciones educativas basadas en la fe también tienen valores muy claros, aunque puedan expresarlos de maneras diversas -tal vez en relación con un libro sagrado particular-.

Si tu escuela ya tiene un fuerte enfoque valórico, tal vez te interese utilizar indicadores para comparar los valores de la escuela, en su totalidad, con los valores personales de los funcionarios y/o estudiantes; para ver cuánto y de qué modo coinciden y se superponen.

Los indicadores también pueden ayudar a evaluar el grado en que los valores de la escuela son realmente traducidos en acciones.

Las escuelas de sistemas educativos seculares tal vez nunca han pensado mucho acerca de los valores. Esto no quiere decir que los valores no estén ahí, sino que son invisibles y las personas pueden no ser conscientes de ellos. Los indicadores pueden ayudar a hacer que estos valores se hagan evidentes y, en el proceso, aclarar la visión, misión, objetivos y prioridades.

Si tu escuela no tiene aún un enfoque valórico claro, tal vez te interese comenzar por tener discusiones o incluso talleres formales con otros profesores, con el fin de llegar a un consenso sobre cuáles son los valores de la escuela, antes de trabajar con los indicadores.

Alternativamente, puedes comenzar a trabajar con los indicadores y dejar que la "declaración de valores" surja naturalmente, como resultado del proceso.

3. Midiendo con Indicadores

Esta caja de herramientas presenta un sistema de indicadores, que pueden ser usados para medir valores (o cuestiones relacionadas con valores) en la escuela o en las actividades educativas. Estas herramientas tienen su origen en un proyecto europeo de investigación, llevado a cabo con el propósito de desarrollar indicadores basados en valores para la educación para el desarrollo sostenible, con el fin de utilizarlos con organizaciones de la sociedad civil (Proyecto ESDinds). Podrás encontrar más información sobre este proyecto de investigación en el ANEXO 2

Esta caja de herramientas, desarrollada por la Alianza para la Educación y la Investigación sobre Estilos de Vida Responsables (PERL por sus siglas en inglés), combina algunos de los 166 indicadores del proyecto original con otros indicadores, que fueron generados para abordar de manera más específica el contenido de las actividades y los procesos educativos, propios del aprendizaje basado en valores. Esta lista ha sido diseñada para ayudarte a identificar “valores en acción” en tu programa educativo -con la ayuda de pruebas, basadas en evidencia, sobre aquello que los estudiantes y los profesores piensan, sienten, hacen y dicen; así como otras cuestiones que se pueden observar directamente- y a reflexionar sobre lo que significan.

Estos indicadores son sólo sugerencias. Se espera que este proceso finalice con indicadores e instrumentos de evaluación que consideres propios. La caja de herramientas te dará ideas para empezar, que tendrás que adaptar a tu propio contexto local y desarrollar tus propios instrumentos.

Este conjunto contempla tres cajas de herramientas, cada una de las cuales puede ser utilizada independientemente o de manera combinada:

Midiendo lo que importa - Indicadores basados en valores: introduce a la medición y a los indicadores basados en valores; describiendo el origen y los antecedentes de este enfoque y su uso en las escuelas.

Descubriendo lo que importa: Un viaje para pensar y sentir: entrega actividades basadas en valores a los estudiantes; proporcionándoles herramientas (a ellos y a sus profesores) para tomar conciencia y desarrollar actitudes, capacidades y valores sobre la sostenibilidad.

Haciendo Crecer una Visión Compartida - Una guía para las escuelas: proporciona indicadores para la evaluación de tu escuela (u otra organización educativa) y del contexto generado por los administradores y profesores para fomentar en los estudiantes el aprendizaje basado en valores o, simplemente, sugiere el tipo de entorno de enseñanza que puedes querer generar.

Hay más indicadores en las listas del ANEXO 1, con los que podrás trabajar en cualquier forma práctica. **Tendrás que seleccionar un número limitado de indicadores, que sean relevantes para tu situación particular y el contenido de tus actividades educativas.** Después de elegir los indicadores más relevantes puedes adaptarlos a tu contexto específico y decidir qué métodos de evaluación funcionan mejor para ti.

Los indicadores también pueden ayudarte, con tus colegas, a construir un lenguaje común en torno a los valores. Al determinar las actitudes o comportamientos que consideres importantes, los indicadores te ayudarán a identificar algunos resultados del aprendizaje, que pueden no haber sido tan evidentes antes. A continuación, puedes elegir los términos o la etiqueta de valor que sea más relevante para tu propio contexto: compromiso, participación, iniciativa, valentía, etc. Esto te dará una idea más clara de lo que quieres lograr y de lo que podría ser un buen éxito educativo.

4. ¿Qué son los valores?

Los valores fundan nuestras ideas sobre qué comportamientos (y situaciones) son buenos y cuáles son malos; cuáles no son en absoluto importantes y cuáles son esenciales para nuestro propio bienestar y el de los demás.

Los valores no cambian todos los días o incluso cada año. No obstante, los valores también pueden evolucionar. Los valores pueden ser influenciados, por ejemplo, por nuestros amigos y familias; por las culturas y ambientes de los lugares donde vivimos; por las opciones religiosas o espirituales que seguimos; por los trabajos que hacemos; por la publicidad y los mensajes comerciales que vemos y por las diversas lecciones que aprendemos a lo largo de la vida. Las escuelas son el lugar formal en el que se busca transmitir los valores de una generación a la siguiente y, frecuentemente, los profesores son los modelos más importantes para los jóvenes, además de sus propias familias.

Nuestros valores se refieren a todo lo que es valioso para nosotros, individual o colectivamente -lo que le da significado a la vida-. Algunas personas valoran la riqueza material y las "cosas", que suelen ser fáciles de medir. Otros pueden valorar cuestiones que son menos tangibles, como la honestidad, la integridad, la justicia, la valentía, el respeto o el espíritu comunitario, que a menudo son considerados valores morales, espirituales o éticos.



La gente que valora las cosas materiales, en general, no tiene muchos problemas para evaluar si lo está haciendo bien o mal. Es fácil averiguar cuánto dinero se tiene en la cuenta bancaria y cuánto vale una propiedad o un negocio. Uno puede compararse fácilmente con sus vecinos o competidores, para saber cómo va. Lo mismo ocurre a escala nacional y mundial: los países se clasifican en función del valor total de mercado de todos los bienes y servicios producidos durante un año: su Producto Interno Bruto (PIB).

Sin embargo, quienes valoran las cosas intangibles enfrentan más de un desafío, -y el hecho de que estés leyendo esta guía sugiere que eres uno de ellos-.

En todo el mundo los individuos, las comunidades, las organizaciones y los gobiernos están planteando que las cosas materiales, basadas en el dinero, no son lo único que cuenta en la vida (lo que no significa, por supuesto, que no sean importantes). Los gobiernos y los académicos están buscando y encontrando maneras de medir la felicidad y el bienestar. Pero si valoras las cosas intangibles y quieres enseñárselas a tus alumnos, ¿Cómo puedes saber cuando lo estás haciendo bien? ¿Cómo se miden la honradez, el amor, la autodisciplina, la amistad o la paciencia? Si tu objetivo

es capacitar a los jóvenes, aumentar la cohesión social o promover la toma de decisiones democrática
¿Cómo saber si lo has logrado o si has hecho algún progreso o ninguno en absoluto?

Ahí es precisamente donde puede resultar conveniente utilizar esta caja de herramientas. Sabemos que los indicadores basados en valores pueden ser muy útiles para diferentes tipos de organizaciones y también pueden ser usados en los programas escolares. La caja de herramientas te mostrará cómo usar estos indicadores para fortalecer tus actividades educativas, crear un conocimiento compartido, elevar la moral y desarrollar nuevas formas de enseñanza y aprendizaje.

5. Algunas preguntas que te pueden haber estado preocupando

¿Serán válidos nuestros resultados?

Sí, tanto como quieras que lo sean.

Ninguna medición puede considerarse rigurosa si es la única que se hace. Por ello, lo que puedes hacer para validar el resultado es medir los indicadores con más de un método.

Por ejemplo:

- Con un cuestionario puedes preguntarle a un grupo grande de jóvenes si: "¿Creen que las mujeres y las niñas tienen el mismo acceso a la información y a la toma de decisiones en la organización?" -esto te dará como resultado un montón de papeles, con una serie de respuestas.
- Un segundo método podría ser observar cómo los jóvenes interactúan entre sí durante una actividad, centrándote específicamente en la seriedad con que se toman las opiniones y aportes de las niñas durante los procesos de toma de decisiones.
- Un tercer método podría ser hablar con tres o cuatro de las chicas, por separado o en un grupo pequeño, y pedirles que describan lo que ocurre en la organización, a través de ejemplos.

Al usar tres métodos diferentes para medir este indicador, el resultado final será considerado riguroso.

Pero no todo el mundo necesita resultados que sean científicamente rigurosos; puede que sea suficiente con tener una idea aproximada de lo que ocurre. Es tu elección. Va a depender de para qué quieres el resultado -la junta directiva escolar podría tener una mejor impresión de los resultados con varias mediciones diferentes-, pero también depende del tiempo y de la ayuda de que dispongas.

¿Importa si no utilizamos cuestionarios?

No. Se puede utilizar cualquier método de medición. A continuación se describen diferentes métodos de medición, con ejemplos. Cualquiera que sea el enfoque que tomes, tienes que asegurarte que:

- a) todo el mundo entienda realmente las preguntas de la misma manera. ¿Podría un énfasis ligeramente diferente cambiar el significado de una pregunta? ¿Es necesario testear primero la validez de las preguntas con un pequeño grupo?
- b) los estudiantes no estén dando solamente las respuestas que piensan que deseas escuchar. ¿Se sienten lo suficientemente cómodos para decir la verdad? ¿Existen indicadores que son tan sensibles que hacen necesario mantener la confidencialidad de las respuestas de los estudiantes?
- c) los estudiantes no se limiten a "seguir a la mayoría", porque tienen miedo a mostrar sus verdaderos sentimientos u opiniones frente al grupo.
- d) los alumnos con mayor dificultad participen por igual y puedan hacer oír sus opiniones, especialmente los de grupos marginados o vulnerables. ¿Hay alguien temeroso de hablar en

público dentro de un grupo minoritario? ¿Existen barreras culturales?

¿Cómo podemos saber que éste es un sistema de indicadores legítimo?

Los indicadores basados en valores fueron desarrollados en un proyecto de investigación formal, llamado ESDinds, que fue financiado por el Séptimo Programa Marco de la Unión Europea (www.esdinds.eu). Este proyecto involucró a académicos en ciencias sociales, en ciencias ambientales, en indicadores y en desarrollo sostenible, más la colaboración de cuatro Organizaciones de la Sociedad Civil.

El método utilizado para desarrollar estos indicadores fue sumamente riguroso y fue escrito formalmente para revistas académicas. Un conjunto inicial de valores e indicadores relevantes fue recolectado entre varias Organizaciones de la Sociedad Civil y analizado posteriormente mediante “análisis de discurso” y “codificación” (métodos de las ciencias sociales) (Podger et al., 2010). Los indicadores fueron testeados a través de pruebas de campo, utilizando métodos de acción-investigación- (Podger et al., 2013). Luego de varias etapas de análisis y consultas entre las Organizaciones de la Sociedad Civil y los investigadores universitarios, un conjunto final de 177 indicadores fue testado en terreno, en proyectos concretos de Organizaciones de la Sociedad Civil. Tras algunas modificaciones posteriores, el conjunto actual de indicadores fue el finalmente acordado. Estos indicadores se seguirán desarrollando en el futuro. Ver el ANEXO 3 de este documento, para conocer más detalles.

6. Introducción a la Caja de Herramientas

La planificación del enfoque participativo

Tienes que decidir a quién involucrar en la selección de los indicadores. Si quieres puedes tener en cuenta que, según un estudio reciente, las personas que más se benefician de las evaluaciones de proyectos son quienes participan en su diseño, planificación y toma de decisiones (Jacob, Ouvrard y Belanger, 2010).

Piensa en todas las personas relacionadas con la escuela -**los administradores, los profesores, los padres y voluntarios de fuera de la escuela, los directivos y los estudiantes**- que se benefician de manera más directa. ¿Cómo puedes involucrarlos en la elección y el uso de los indicadores basados en valores, para que ellos puedan también participar en los beneficios?

En particular, piensa en los estudiantes que a menudo tienen dificultades para hacerse oír, ya sea a causa de su sexo, origen étnico, discapacidad, problemas de comportamiento o rasgos de personalidad. Si, además, haces el esfuerzo necesario para involucrar a estos estudiantes, el resultado puede generar un aprendizaje muy valioso para todos.

Luego, tienes que decidir hasta qué punto quieres involucrarlos. Para la evaluación del aprendizaje de los estudiantes es obvio que hay comenzar con los profesores, pero también los propios alumnos podrían estar involucrados en la selección de indicadores, que sean relevantes para ellos, o incluso podrían organizar su propia actividad de indicadores, tal como se describe en la caja de herramientas *Descubriendo lo que Importa*. En algunos contextos, un círculo más amplio que incluya administradores, padres y voluntarios, podría también ser considerado (Naylor et al, 2002).

Puedes elegir el nivel que funciona mejor para tus necesidades, tomando en cuenta la estructura de tu escuela (o equivalente), el número de ayudantes con que cuentas y el tiempo del que dispones.

Selecciona tus indicadores

El paso siguiente es que las personas que has decidido incluir revisen la respectiva lista de indicadores y pre-seleccionen aquellos que consideren relevantes para la escuela o actividad educativa. Los indicadores pueden ser clasificados del 0 al 3: siendo 3 esencial; 2 deseable; 1 posiblemente útil y 0 no relevante. Puedes hacer esto en grupo o darle a cada uno una copia de la lista y reunirlos después de que todos hayan hecho una primera selección.

En el ANEXO 1 encontrarás una lista de indicadores basados en valores, que pueden ser utilizados con estudiantes y para la evaluación de la escuela.

A continuación, revisa la lista de indicadores relevantes por segunda vez y elige aquellos que sean "muy relevantes". Para ello, tendrás que pensar en lo que es realmente importante para el éxito de tu escuela u organización. No te preocupes por lo amplia o comprehensiva que sea la lista o por lo que podría faltarle. Tampoco te preocupes por la manera en que vas a medir los indicadores -esto vendrá después-. Tómate tu tiempo en esta etapa de preselección.

Adapta los indicadores a tu situación

Podría ser útil pensar en los indicadores de la lista como plantillas, en lugar de verlos como un producto terminado. Los indicadores basados en valores pueden ser más potentes si los adaptas a tu propio contexto específico.

Una vez que hayas preseleccionado los indicadores que te parecen relevantes, te recomendamos que los adaptes a tu actividad educativa específica. Estas son algunas maneras en que puedes hacerlo:

- Aplicando los indicadores en diferentes niveles (por ejemplo, "escuela", "grupo", "clase" o "proyecto")
- Haciendo que los indicadores sean más específicos; por ejemplo, en referencia a un grupo de nivel o edad específica
- Cambiando las palabras y/o frases que no sean adecuadas para ti.

No obstante, tienes que tener en cuenta que si cambias demasiado el significado de un indicador, luego podría resultar difícil vincularlo a los métodos de medición.

Reflexiona sobre tu selección de indicadores

Una vez que tengas una lista de indicadores que te interese y los hayas personalizado para adaptarlos a una actividad educativa, piensa cuál de ellos quieres medir y qué métodos de medición puedes utilizar.

Reflexiona sobre las siguientes preguntas, primero individualmente y luego con las personas que te ayudaron a seleccionar los indicadores:

- ¿Por qué elegimos estos indicadores particulares?
- ¿Por qué son tan relevantes o importantes para nosotros?
- ¿Podemos medirlos todos (teniendo en cuenta nuestros recursos y tiempo)?
- De no ser así, ¿Cuáles indicadores nos gustaría medir y por qué?

Recuerda que en esta etapa no estás comprometido con nada -no hay problema si cambias de opinión más adelante, al revisar los Métodos de Medición.

Si tu escuela o actividad educativa ya tiene valores bien definidos, entonces es posible que puedas ver algunos vínculos entre esos valores y los indicadores que has elegido. De lo contrario, habrá otra oportunidad más adelante para pensar al respecto, una vez que ya hayas medido los indicadores.

7. Métodos de Medición

Los indicadores basados en valores pueden ser medidos de muchas maneras diferentes, desde simples cuestionarios y entrevistas, a métodos creativos basados en el arte. Tienes que pensar acerca de lo que significa cada indicador en tu contexto y cómo reunir evidencias que te permitan decir algo valioso sobre tu escuela y tus estudiantes.

La medición es siempre un equilibrio entre el esfuerzo requerido para recoger los datos y la utilidad de los resultados.

Mientras más métodos se utilicen para medir cada indicador, más confianza podrás tener en tus resultados.

Puedes decidir que uno o dos métodos son suficientes para medir algunos indicadores; mientras que para medir otros te gustaría probar tres o más métodos. Depende de para qué quieras utilizar los resultados.

Mira los indicadores presentados en este ejemplo de la caja de herramientas *Haciendo Crecer una Visión Compartida*:

Indicador

1. Los estudiantes quieren lograr un cambio en su escuela y en la comunidad
2. Los estudiantes tienen la sensación de que pueden generar un cambio en su escuela y en la comunidad
3. Los estudiantes entienden los errores como oportunidades para aprender y mejorar
4. Los estudiantes exploran temas que son relativamente incómodos para ellos
5. Los estudiantes participan activamente en debates sobre cuestiones que afectan sus estilos de vida

Aquí hay dos tipos diferentes de indicadores.

1. Como se sienten los estudiantes acerca de sí mismos y sus actividades (indicadores 1, 2 y 3)
2. Lo que efectivamente hacen los estudiantes durante sus actividades normales del día a día, dentro de la escuela o en una actividad educativa específica (indicadores 4-5)

Cada tipo de indicador está asociado a diferentes métodos de medición. Generalmente resulta más fácil partir recogiendo evidencias acerca de cómo se siente la gente, que analizar lo que la gente hace; aunque esto dependerá del propio contexto particular y la homogeneidad del grupo. Diferentes culturas pueden tener diferentes formas de responder. Los métodos también pueden ser diferentes para los estudiantes y los profesores.

A continuación se presenta un índice de métodos de medición, para mostrar la amplia gama de métodos disponibles, que pueden ser adaptados a casi cualquier contexto. También, en el ANEXO 2, ofrecemos un ejemplo hipotético de selección de métodos de medición, para ilustrar en detalle cómo puede funcionar el proceso en la práctica.

8. Descripciones de los métodos de medición

Los métodos de medición están organizados de la siguiente manera:

- 8.1 Visualización Guiada
- 8.2 Análisis de Documentos
- 8.3 Grupos Focales (focus groups)
- 8.4 Mediciones Indirectas
- 8.5 Entrevistas
- 8.6 Informantes Clave
- 8.7 Métodos Basados en la Observación
- 8.8 Encuestas:
 - Cuestionario
 - Votación secreta
 - Encuesta espacial y corporal
- 8.9 Test de Comprensión Teatral
- 8.10 Provocación con Palabras

8.1 Visualización Guiada

Este método puede ser particularmente eficaz, si el guión es leído en voz alta por un individuo a un grupo, que podría incluir al equipo de la dirección escolar, los profesores, el personal no docente, los directivos, los padres y/o los estudiantes. Cada miembro del grupo debería tener papel y lápices (idealmente de varios colores) para tomar sus propias notas, hacer mapas mentales o bocetos, mientras el guión es leído. El facilitador tiene que leer despacio y con claridad, haciendo una pausa durante unos 30 segundos al final de cada línea. Después de la lectura, se pueden permitir cerca de 5 a 10 minutos para que los miembros del grupo puedan anotar sus reflexiones sobre el papel, antes de que el grupo tenga un proceso de discusión facilitada, en el que se alentará a cada persona a compartir sus ideas, en la forma en que le resulte más cómodo. El rol del facilitador es crucial en la búsqueda de áreas de consenso y en la identificación de valores compartidos.

Si las personas no se sienten cómodas con el método de visualización guiada, el texto también se puede utilizar como un facilitador para otras actividades; por ejemplo, reflexiones individuales, expresadas por escrito o en cualquier forma artística; juegos no competitivos, creaciones colectivas de obras de arte (por ejemplo, una "pizarra de sueños" grupal, hecha a través de un collage), o usando artes escénicas, como la danza, el teatro y el mimo. Es importante recordar, sin embargo, que el objetivo de este ejercicio es estimular el pensamiento del lado derecho del cerebro (intuitivo y creativo) más que el pensamiento del lado izquierdo (lógico y analítico), que usualmente predomina en los contextos escolares. No se debe permitir que esto se convierta en un debate, en el que las personas se sientan presionadas a explicar o justificar sus ideas. El texto puede ser adaptado al contexto local; por ejemplo, mediante la sustitución de "escuela" por "organización". Véase también la sección 9, a continuación, sobre cómo vincular indicadores y valores.

Muestra: Guión de “el mejor de los escenarios” para la visualización guiada

Este es un ejercicio diseñado para estimular el pensamiento creativo. Por favor, siéntete libre de escribir o dibujar todo lo que venga a tu mente, en cualquier momento mientras el guión está siendo leído. Si lo prefieres, puedes simplemente escuchar el texto con los ojos cerrados y tomar notas una vez que haya terminado la lectura. De cualquier manera estará bien -es tu elección.

Una vez que termine de leer el guión, te voy a dar unos [5-10] minutos más para registrar en el papel tus ideas, pensamientos y sueños. Las notas o bocetos que realices son para tu uso personal y durante la discusión en grupo puedes elegir lo que quieras compartir -no tendrás que mostrarle tu papel a nadie, a menos que lo desees, y nada va a ser juzgado o marcado.

Por favor comienza por imaginar esta escuela, tal como la experimentas ahora -piensa en las personas,

los lugares, las interacciones, las experiencias de aprendizaje y los sentimientos que te surgen.

Ahora imagínate la escuela en "el mejor de los escenarios", donde las cosas están sucediendo en la forma ideal. Siéntete libre de usar tu imaginación y no te preocupes de ninguna restricción -esta es la situación que siempre has soñado.

Ahora vamos a tomar un momento para explorar con más detalle tu "mejor escenario". Aquí hay algunas indicaciones:

- ¿Cómo es la comunicación?
- ¿Cómo se relacionan las personas entre sí?
- ¿Cómo se relacionan las personas con el entorno natural?
- ¿Cómo se toman las decisiones y se llevan a cabo los planes y los cambios?
- ¿Cómo se involucran los padres, los directivos y la comunidad en lo que la escuela está haciendo?

Por último, por favor piensa en los valores que te vienen a la mente cuando visualizas este escenario.

Un formulario de "el mejor de los escenarios" se presenta en el ANEXO 4.

8.2 Análisis de Documentos

El análisis de documentos es la búsqueda sistemática de evidencia sobre un determinado indicador, en los documentos relacionados con y/o producidos por, las personas o la organización sobre las cuales quieres aprender. Algunos ejemplos de documentos que pueden ser útiles para medir ciertos indicadores basados en valores son:

- El mandato educativo de la escuela, el plan de estudios (currículo) nacional y el plan de estudios (currículo) local
- Los libros de texto, los recursos de Internet y otros materiales de enseñanza
- Las declaraciones de objetivos y metas educativas escolares, individuales o compartidas (por ejemplo, las definidas a través de talleres)
- Los planes estratégicos o planes de acción
- El manual docente y las instrucciones de los profesores
- Los informes de proyectos o informes anuales de la escuela
- Los materiales de promoción de la escuela, tales como folletos y páginas web

8.3 Grupos Focales (focus groups)

Una **discusión en grupo focal** (focus group) es una conversación que involucra a un pequeño grupo de personas (idealmente entre seis y doce, aunque no hay reglas estrictas), que se centra en temas seleccionados, en un ambiente informal o formal. Las conferencias telefónicas, la mensajería instantánea o Skype también pueden utilizarse para estos efectos. Por lo general hay un facilitador que guía la discusión, para poder obtener las opiniones del grupo sobre temas o asuntos específicos. Para que la discusión sea registrada para su posterior análisis, junto al facilitador necesitarás alguien que tome notas.

Las discusiones en grupos focales pueden ser una excelente manera de aprender más sobre un tema que ya hayas identificado a través de otro método de medición, como una *Encuesta* o un procedimiento de *Observación Estructurada*. Pueden proporcionarnos información sobre las razones que hay detrás de los sentimientos y las acciones de las personas o las razones por las cuales respondieron a una pregunta de la manera en que lo hicieron, así como darnos ejemplos de "valores en acción" de la vida real.

Los grupos focales pueden resultar más interesantes si, junto a la discusión, se incluyen ejercicios de **juego de roles**. Por ejemplo, en uno de nuestros estudios de casos de la vida real se les pidió a los participantes dramatizar situaciones no discriminatorias y situaciones discriminatorias y luego señalar

cómo cambiar la discriminación.

8.4 Mediciones Indirectas

Utilizar mediciones indirectas para medir un indicador implica recopilar información de una manera sistemática, que no implique interactuar directamente con las personas afectadas. Por ejemplo, los registros de ausentismo y la tasa de rotación del personal podrían ser utilizados como mediciones indirectas de la moral de la gente en el trabajo. Las mediciones indirectas fueron utilizadas en Echeri Consultores (el estudio de caso de la escuela mexicana que se describe en el ANEXO 5). Luego de incentivar a algunas escuelas a instalar viveros de árboles, unos meses más tarde los coordinadores del proyecto analizaron qué tan bien cuidados estaban los viveros y utilizaron esta información como una medida indirecta de la adhesión de las escuelas a compromisos de largo plazo para proteger el medio ambiente.

Importante: tienes que estar seguro de que lo que estás midiendo está relacionado con el indicador de tu interés. Antes de poder estar realmente seguro de esto, es probable que tengas que pedir la opinión de algunas personas. Con las mediciones indirectas suele ser fácil llegar a conclusiones equivocadas. Por ejemplo, puede ser que revises los registros de asistencia a una actividad educativa que tuvo una alta tasa de deserción y que concluyas que a los estudiantes no les agradó la actividad en cuestión -cuando, de hecho, hubo un brote de intoxicación alimentaria, que provocó que varios estudiantes se enfermaran y tuvieran que quedarse en cama.

8.5 Entrevistas

Una entrevista es una conversación focalizada entre dos personas, en la que uno (el entrevistador) hace preguntas de una manera sistemática y el otro (el entrevistado) las contesta. La mayoría de las personas están familiarizadas con las entrevistas en el contexto de la solicitud de empleo, pero también pueden ser de gran utilidad para recoger información sobre los indicadores basados en valores.

Las entrevistas pueden llevarse a cabo cara a cara, por teléfono, a través de mensajería instantánea y/o por Internet. Es posible que desees grabarlas, para transcribirlas más tarde, y/o tomar notas detalladas. La **transcripción** es el registro escrito completo de una entrevista.

Las entrevistas pueden tomar mucho tiempo, sobre todo cuando hay un montón de gente con quien hablar. Si dispones de poco tiempo, puede ser mejor escoger un pequeño número de Informantes Clave -personas con conocimientos especiales o experiencia personal del tema-, como los coordinadores de proyectos o los profesores más antiguos.

La **confidencialidad** y el **anonimato** son muy importantes. Si el entrevistador es alguien conocido, y sobre todo si está en una posición de alto nivel, los estudiantes e incluso los profesores pueden tener miedo a hablar de lo que realmente piensan y/o sienten. Para abordar temas delicados suele ser mejor que el entrevistador sea alguien de afuera de la escuela, que no conoce a los entrevistados; a condición de que sea capaz de ganar su confianza y hacer que se sientan cómodos y a gusto. Puede ocurrir que sea necesario asegurarle a los entrevistados que sólo se le entregará un resumen general de los resultados a la escuela y no las respuestas individuales de cada una de las personas. Si el tema es menos sensible, las entrevistas podrían ser realizadas por un miembro del personal, que no esté a cargo de la enseñanza de los estudiantes en cuestión.

Todas las entrevistas deben hacerse sobre la base del **consentimiento informado previo**: informándoles a los entrevistados, antes de comenzar, lo que estás haciendo y por qué lo estás haciendo. En los proyectos de investigación formal, cuando se entrevista a personas menores de 18 años, además del permiso de la persona entrevistada, se requiere el consentimiento informado de sus padres o su tutor legal. Sin embargo, en un ambiente escolar pueden hacerse excepciones, siempre que la entrevista sólo sea utilizada como parte de una evaluación interna, para una actividad de aprendizaje (es decir, los datos no serán compartidos con investigadores externos). Por lo menos dos adultos deben estar presentes en la entrevista y cualquier política o norma pertinente de protección de

menores, emitida por la escuela y/o las autoridades nacionales, debe ser cuidadosamente respetada.

Hay tres tipos diferentes de entrevistas:

1. Entrevista Estructurada -el entrevistador hace un conjunto específico de preguntas, usando las mismas palabras y en el mismo orden con todos los entrevistados.
2. Entrevista Semi-Estructurada -se utilizan preguntas específicas como indicaciones para generar una discusión más amplia, pero el entrevistador puede cambiar las preguntas, omitir algunas o añadir otras nuevas, dependiendo de quién está siendo entrevistado.
3. Entrevista No Estructurada - las preguntas no están previamente planificadas, sino que surgen de forma espontánea durante la conversación.

Algunos indicadores son muy fáciles de convertir en preguntas, pero otros requieren más reflexión; idealmente con un grupo de personas que trabajan juntas para generar las preguntas adecuadas.

Si dispones de mucho tiempo y quieres recoger información más interesante, las preguntas pueden ser redactadas de una manera abierta. Por ejemplo, en lugar de preguntar "¿Te sientes animado a expresar tus opiniones en clase?" -a lo que muchos estudiantes sólo responderán "sí" o "no"-, podrías preguntar: "¿Me puedes dar algunos ejemplos de situaciones en las que te has sentido animado a expresar tus opiniones en clase?"

8.6 Informantes Clave

Un informante clave es una persona con un conocimiento único o una experiencia personal sobre los temas que se investigan. A menudo es la persona de más alto rango dentro de un contexto determinado; por ejemplo, el presidente del consejo directivo, el director, el profesor jefe, la encargada de salud, el tesorero, el coordinador de actividades o el líder estudiantil. Sin embargo, no todos los informantes clave son líderes. Un miembro del personal o un estudiante que pertenece a una minoría étnica podrían tener una visión más clara sobre las actitudes de la organización hacia las minorías que otros colegas; mientras que un ayudante de cátedra o un representante de los estudiantes pueden saber más que el profesor acerca de lo que realmente sucede en la clase y un cuidador (conserje) puede saber más acerca de cómo el personal y los estudiantes asumen su responsabilidad con los recursos materiales de la escuela.

En el caso de ciertos indicadores, todo lo que tienes que hacer es preguntar al informante clave si la escuela tiene una política particular o si funciona de una manera determinada. Sin embargo, por lo general serán necesarios una entrevista o un cuestionario-encuesta para obtener información más detallada acerca de los temas que te interesan.

8.7 Métodos Basados en la Observación

Los Métodos basados en la Observación suponen atender algo, por lo general un cierto tipo de comportamiento, de una manera sistemática. Para ser considerado un método de medición válido y objetivo, idealmente la observación debería llevarse a cabo por tres personas independientes, que se reúnen a discutir sus notas una vez que ya han realizado la observación (luego, si hay diferencias de opinión, el voto de "mayoría" de 2/3 se toma como válido). Sin embargo, podrías decidir que una observación confirmada por dos personas independientes es suficientemente buena para tus propósitos.

Hay tres tipos diferentes de observación:

1. Observación Estructurada –busca comportamientos señalados y específicos.
2. Observación Semi-Estructurada -busca un amplio conjunto de temas, aunque los observadores también pueden notar al mismo tiempo otras cosas pertinentes.
3. Observación No Estructurada -los observadores no tienen ideas preconcebidas sobre lo que quieren ver, sólo tienen que "mantener los ojos y los oídos abiertos".

Observación Estructurada

La palabra "estructurada" implica que los observadores saben claramente lo que están buscando. Por lo general, implica mirar una lista de posibles comportamientos, observar a la gente interactuar normalmente unos con otros y marcar casillas en una hoja de observación, para registrar el comportamiento de las personas.

A veces es suficiente con marcar la casilla correspondiente, si se ve un comportamiento particular, o dejar en blanco la casilla, si no. En otras ocasiones es posible que se tenga que utilizar escalas (véase más adelante la sección 8.8. Encuestas). No recomendamos el uso de una escala con más de tres puntos, a menos que se esté observando a un número muy pequeño de personas.

Para utilizar la Observación Estructurada con eficacia, tendrás que pensar cuidadosamente, de antemano, qué tipo de comportamientos debes observar. Los ejemplos te pueden dar algunas ideas, pero mucho dependerá de los valores y las prioridades de tu escuela. Por ejemplo, la comprensión de lo que constituye "seguir las normas del grupo" o "tomar decisiones de una manera transparente" en una clase determinada puede ser muy diferente de la de una asociación de estudiantes.

Puede ser interesante comparar la percepción que los observadores tienen de una determinada persona, con la percepción que esa persona tiene de sí misma. Este método se llama **Observación Estructurada con Autoevaluación**. Por ejemplo, en uno de nuestros estudios de casos de la vida real dos miembros del personal y un observador externo completaron la Hoja de Observación, luego la misma hoja fue entregada a los jóvenes para que la llenaran por sí mismos y, finalmente, las respuestas fueron discutidas con los jóvenes de manera individual. Los miembros del personal y los jóvenes encontraron estas discusiones muy útiles.

8.8 Encuestas

Las encuestas son muy similares a las entrevistas estructuradas, pero en vez de hablar de sus respuestas las personas responden de una manera no verbal. Puede ser por escrito o a través de alguna acción.

A veces, es suficiente con que la gente sólo responda SÍ o NO a una pregunta. En otras ocasiones, es posible que desees saber lo convencidas que están las personas con respecto a algo. Para lo cual puedes utilizar escalas (ver más abajo). Las encuestas escritas (cuestionarios) también pueden incluir preguntas abiertas, que la gente puede responder con sus propias palabras.

Hay distintos tipos de encuestas, adecuadas para diversas situaciones. Las cuestiones relacionadas con valores y el comportamiento de las personas son a menudo temas muy sensibles, por lo que en ciertos contextos podría ser importante garantizar que la encuesta sea anónima y confidencial, mediante el uso de un cuestionario o una votación secreta.

En otras organizaciones, las encuestas espaciales y corporales (donde los estudiantes responden a las preguntas desplazándose a diferentes espacios físicos o adoptando diversas posturas corporales) podrían ser más apropiadas, ya que encajan bien con las actividades respectivas; por ejemplo, talleres o actividades artísticas juveniles.

La siguiente tabla resume las características de cuatro tipos diferentes de encuesta:

	¿Puede mantenerse el anonimato y la confidencialidad?	¿Es adecuada para gente que tiene dificultades para leer y escribir?	¿Puede usarse con grupos grandes de personas?
Cuestionario	SÍ	No	SÍ
Encuesta Espacial	No	SÍ	No
Encuesta Corporal	No	SÍ	SÍ
Votación Secreta	SÍ	SÍ	SÍ

Sea cual sea el tipo que se decida utilizar, antes de comenzar una encuesta a gran escala es esencial asegurarse que las preguntas sean fáciles de entender. Si quieres, primero puedes "pre-testear" la encuesta con algunos estudiantes y luego preguntarles como entienden cada pregunta. Si los estudiantes entienden las diversas preguntas de la encuesta de maneras muy diferentes, entonces las preguntas deberían ser reformuladas.

Cuestionarios

Un cuestionario es simplemente una lista de preguntas, en la que las personas pueden llenar sus respuestas -ya sea marcando una de 2 a 5 posibles respuestas (preguntas "cerradas" o de "opción múltiple") o respondiendo en sus propias palabras (preguntas "abiertas").

Es posible que quieras incluir una mezcla de ambos tipos de preguntas. Las preguntas cerradas son rápidas y fáciles de responder, lo que podría mejorar la tasa de respuesta, y también son fáciles y rápidas de sumar y analizar –sin embargo, a menudo, las preguntas abiertas pueden proporcionar información más interesante, como ejemplos de la vida real.

Si las preguntas son muy sensibles, los cuestionarios pueden mantenerse totalmente anónimos y confidenciales. Sin embargo, si la encuesta se lleva a cabo para evaluar los resultados del aprendizaje, es probable que los estudiantes deban dar sus nombres. Entonces, puede que tengas que asegurarles que sólo la persona que recoge los datos verá sus respuestas individuales (y no sus compañeros de estudio, u otros miembros del personal o su familia).

Si necesitas ayuda para hacer el cuestionario de tu encuesta o quieres que los estudiantes sean capaces de responderla en línea, puedes encontrar herramientas de ayuda en línea muy útiles, como Survey Monkey (www.surveymonkey.com) o Google Forms. Estos sitios externos gratuitos te permiten diseñar encuestas seguras en línea y vincularlas a e-mails, páginas web, páginas de Facebook, blogs, Twitter, etc. También te pueden ayudar a invitar a la gente a participar en la encuesta, enviarles recordatorios, ver los resultados en tiempo real, crear tablas y gráficos, descargar un informe de síntesis y/o compartir los resultados con otras personas.

Cuando se miden indicadores basados en valores, suele ser útil darle seguimiento a la encuesta a través de una discusión de Grupo Focal (focus group) o de entrevistas privadas semiestructuradas. Estos métodos pueden proporcionarte información valiosa sobre por qué la gente responde de una determinada manera y ayudarte a explorar los temas con mayor profundidad. Puedes decidir hacer esto una vez que veas los primeros resultados de tu encuesta -que a menudo generan nuevas cuestiones, que vas a querer preguntar-.

Votación Secreta

La votación secreta es una forma de adaptar el método de encuesta, cuando se tiene el doble reto de trabajar con estudiantes muy jóvenes o no alfabetizados y la necesidad de mantener la confidencialidad de las respuestas.

En este método a cada persona se le dan diferentes piezas de papel de colores, que representan las posibles respuestas (Sí y NO, o una escala de diferentes respuestas). Una vez que se lee la pregunta, las personas eligen el papel que mejor representa su respuesta y van a una habitación diferente a ponerlo en una bolsa o sombrero, luego arrojan el papel (o papeles) rechazado en la papelera. Al final se cuentan los "votos" para cada respuesta.

A veces resulta útil darle seguimiento a una votación secreta con una discusión de Grupo Focal (focus group). Incluso si la gente no quiere hablar de sus respuestas individuales, puedes obtener alguna información útil sobre cómo entendieron las preguntas y lo que pensaron acerca de ellas.

Encuestas Espaciales y Corporales

Una encuesta espacial puede ser vista como "votar con los pies". Por ejemplo, "Da un paso a la izquierda si tu respuesta es SÍ, quédate quieto para responder PARCIALMENTE, o da un paso a la derecha para contestar NO". **Para evitar confusiones, se recomienda un máximo de 3 respuestas posibles.**

Una encuesta corporal es una variación de la encuesta espacial, que suele ser más fácil realizar en un espacio cerrado o con un grupo grande de personas. En lugar de estar vinculada a un lugar en el espacio, cada respuesta posible está vinculada a una postura o posición corporal. Por ejemplo, "Sentarse en el suelo para responder UN POCO, sentarse en su silla para responder MÁS O MENOS o levantar las manos en el aire para responder MUCHO".

En este tipo de encuestas todos pueden ver las respuestas de los demás –por lo que es conveniente utilizarlas con cuidado, si se quiere evitar los "efectos de conformidad", que ocurren cuando los estudiantes se limitan a seguir al grupo, en lugar de pensar por sí mismos las respuestas. Sin embargo, si se trata de un grupo pequeño, en el que hay mucha confianza, ésta podría ser una forma útil para que el profesor pueda averiguar acerca de los diferentes puntos de vista de cada persona. Las encuestas espaciales y corporales también nos pueden proporcionar información más sutil sobre la manera en que las personas se sienten respecto de una pregunta determinada. Si todo el mundo se mueve en su espacio o levanta su mano muy rápidamente, esto podría indicar una mayor convicción, que si dudan por un largo tiempo.

Puede ser conveniente darle seguimiento a una encuesta espacial o corporal con una discusión de Grupo Focal (focus group) o con entrevistas privadas semiestructuradas, ya que estos métodos proporcionan valiosa información complementaria sobre las razones por las cuales la gente respondió de la manera en que lo hizo y, además, pueden ayudarte a explorar otras cuestiones diferentes y comprender mejor las dinámicas del grupo. Se recomienda hacer este seguimiento.

Ejemplos de escalas que pueden utilizarse con distintos tipos de encuestas

Escalas de 3 puntos:

SÍ / PARCIALMENTE / NO

SÍ / NO / NO LO SABE

MUCHO / A VECES / NUNCA

UN MONTÓN / MÁS O MENOS / UN POCO

TODO EL TIEMPO / ALGUNAS VECES / NUNCA

SIEMPRE / A VECES / NUNCA

DE ACUERDO / NO TIENE OPINIÓN / EN DESACUERDO

Escalas de 4 puntos:

SÍ / PARCIALMENTE / NO / NO SABE

MUCHO / A VECES / NUNCA / NO SABE

NUNCA / ALGUNAS VECES / LA MAYORÍA DE LAS VECES / TODO EL TIEMPO

UN MONTÓN / MÁS O MENOS / UN POCO / NO DEL TODO

TODO EL TIEMPO / LA MAYORÍA DEL TIEMPO / A VECES / NUNCA

SIEMPRE / A MENUDO / A VECES / NUNCA

MUY DE ACUERDO / DE ACUERDO / NO TIENE OPINIÓN / EN DESACUERDO

Escalas de 5 puntos:

MUCHO / A VECES / NO MUCHO / NO DEL TODO / NO SABE

MUCHO / MAS O MENOS / UN POCO / NO DEL TODO / NO SABE

SIEMPRE / A MENUDO / A VECES / RARA VEZ / NUNCA

NUNCA / RARA VEZ / A VECES / A MENUDO / SIEMPRE

RARA VEZ / MENOS DE LA MITAD / LA MITAD / MÁS DE LA MITAD / SIEMPRE

MUY DE ACUERDO / DE ACUERDO / NO TIENE OPINIÓN / EN DESACUERDO / EN FIRME DESACUERDO

Existen muchos otros tipos de escalas. Si quieres, puedes pedirle a la gente valorar algo en una escala numérica de 0 a 5, o de 0 a 10. Puedes incluso dibujar (o imprimir) una línea, con respuestas en los extremos opuestos (por ejemplo, "MUY DE ACUERDO" en un extremo y "EN DESACUERDO" en el otro) y pedirle a las personas que dibujen una flecha en el punto de la línea que mejor represente su respuesta.

8.9 Test de Comprensión Teatral

El teatro puede ser utilizado en lugar de una prueba de comprensión escrita, como una manera de descubrir lo que la gente ha entendido sobre un tema determinado. Por ejemplo, en el estudio de caso de México (ANEXO 5) se usó este método en la evaluación de un programa escolar con los facilitadores, haciendo juegos de rol para representar respuestas de opción múltiple y los niños de la escuela eligiendo la respuesta que suponen más exacta, o haciendo juegos de rol de un proceso con errores (por ejemplo, la plantación de árboles) y los niños detectando y explicando los errores. Los grupos de estudiantes también pueden hacer juegos de rol e invitar a los demás a intervenir.



8.10 Provocación con Palabras

La Provocación con palabras es una manera de animar a la gente a hablar abiertamente sobre sus sentimientos, emociones e ideas. Les puedes pedir que escriban unas pocas palabras sobre cómo se sienten (o sentían) en una situación particular. Pero puede resultar más divertido e interesante el proceso si primero se utilizan medios visuales (por ejemplo, pintura, collage, dibujos, grafiti o murales) o artes escénicas (por ejemplo, la danza o el teatro) para expresar los sentimientos y, luego, les pides hablar de lo que hicieron y por qué lo hicieron. Por ejemplo, en Echeri

Consultores (ANEXO 5) se utilizó la provocación con palabras en el contexto de una dinámica de pintura de mano, para expresar sentimientos acerca de un proyecto de reforestación.

9. Vinculando Indicadores y Valores

Algunos profesores ya han tomado una decisión acerca de los valores que consideran importantes: quieren medir, por ejemplo, Respeto, Justicia, Integridad y Confianza.

Normalmente es posible utilizar la caja de herramientas comenzando con valores específicos, sin embargo, se necesita un paso de discusión adicional para vincular los valores a los indicadores. Te recomendamos que involucres a tantas personas como sea posible en este paso, ya que los valores suelen ser muy subjetivos. Si logras construir un consenso dentro del grupo (incluso si se requiere mucho compromiso!) acerca de cuáles indicadores son relevantes para cada uno de sus valores, podrás luego medir cada uno de estos indicadores y, a su vez, sacar conclusiones acerca de los valores, poniéndolos todos juntos. Los indicadores pueden ayudarte a definir y etiquetar los propios valores, tal como los entiende el grupo.

Las palabras y frases del lenguaje cotidiano que utilizamos para representar valores (que llamaremos etiquetas de valor) son símbolos de conceptos abstractos, que existen en las mentes de las personas. Cuando escuchamos a alguien hablar de "respeto", fácilmente podemos suponer que entendemos lo que quiere decir - Pero ¿lo entendemos realmente?

El reto de trabajar con etiquetas de valor es que la gente las entiende de forma diferente, en función de sus propios antecedentes culturales, educación, experiencias de vida y contextos. Las etiquetas de valor abstractas, como *respeto* o *justicia*, pueden significar cosas muy diferentes para un director de

escuela, un padre, un líder religioso y un estudiante de 10 años que pertenece a una pandilla urbana. Para poder evaluar un valor particular en un contexto escolar determinado **es necesario construir una comprensión compartida** -uniendo la etiqueta de valor a indicadores específicos y medibles y, luego, a las herramientas de evaluación.

El enfoque de "el mejor de los escenarios" (como se describe arriba, en **8.1 Visualización Guiada**) está diseñado para estimular este proceso, alentando a las personas (administradores, personal y/o estudiantes) a reflexionar sobre qué aspecto pueden tener los valores en su escuela, cuando son "llevados a la práctica" de la mejor manera posible. Este enfoque puede ser aún más eficaz si se utiliza primero para generar una reflexión individual profunda y luego para la reflexión colectiva del grupo, acerca de cómo un valor específico (por ejemplo, "la justicia" o "la verdad") puede verse en la práctica.

Para construir una comprensión compartida, el contexto respectivo tiene que ser pre-definido con claridad. Es posible, por ejemplo, pedirle a los participantes que piensen acerca de cómo el valor podría ser "vivido" (llevado a la práctica) en una actividad particular de sostenibilidad; dentro de una clase o grupo específico; a través de la escuela en su conjunto o en una asociación entre la escuela y un grupo de la comunidad.

Paso 1: reflexión individual

Al estimular la reflexión individual sobre lo que los valores significan para las personas puede ser útil tener en cuenta el rol de la intuición y las emociones, en lugar de confiar únicamente en el análisis lógico. Si quieres, para ayudar al personal y a los estudiantes a conectarse a las "etiquetas de valor" de la escuela, en un nivel intuitivo/emocional, puedes probar una o más de las siguientes estrategias:

- **El poder del lugar:** sacar a la gente del aula o de la sala de profesores de todos los días, para llevarlos a un lugar más adecuado para la reflexión profunda. Este lugar podría ser al aire libre o una habitación que ha sido adaptada para proporcionar un ambiente cómodo y estimulante (por ejemplo, con flores y/o plantas, muebles, música, fragancia, iluminación, y/o imágenes elegidas cuidadosamente).
- **Visualización:** permitir a las personas plantearse "el mejor de los escenarios" en sus mentes, cerrando sus ojos e imaginando que se encuentran en una situación futura, en la que los valores han sido completamente asumidos (por ejemplo, "el respeto" o "la justicia" se han convertido en una realidad). Pueden imaginarse a sí mismos **observando** lo que los estudiantes y/o miembros del personal están haciendo; **escuchando** lo que se dice acerca de esta situación y buscando otras pruebas para demostrar que los valores están presentes.
- **Uso de artes creativas:** centrándose más bien en la auto-expresión que en la capacidad artística. Por ejemplo, animando a la gente a hacer mapas mentales, bosquejos, pinturas o a escribir libremente acerca de cómo podría verse "el mejor de los escenarios", sin juzgar o censurar ninguna idea. Puede ser útil asegurarles que no se les pedirá compartir sus expresiones artísticas, sino sólo las reflexiones generadas en el proceso creativo.

Después de la etapa de reflexión individual, el formulario de "el mejor de los escenarios" del ANEXO 4 puede ser utilizado para registrar las ideas de cada participante.

Paso 2: reflexión en grupo

Los formularios de "el mejor de los escenarios", ya completados, pueden servir como punto de partida para la reflexión en grupo. En esta etapa la **actitud** y la **atmósfera** son cruciales para un resultado exitoso: nada se logrará si la discusión se convierte en un choque de personalidades. Por esta razón recomendamos "separar" físicamente cada contribución escrita de sus autores, juntarlas en un solo lugar y tratar de verlas como partes interconectadas de un panorama más amplio.

Para facilitar este proceso, es posible que quieras cortar en partes los formularios completados y reunir todas las secciones relativas a un valor específico (por ejemplo, el Respeto), utilizar tachuelas o cinta para pegarlas en una hoja grande de papel rotafolio y dibujar líneas que conecten las ideas similares.

Ismael Velasco, un facilitador experimentado, explica que este tipo de proceso de reflexión en grupo es más efectivo cuando no se busca *negociar un consenso*, sino *permitir que el consenso emerja* de las discusiones. Es un proceso de búsqueda de palabras para articular un acuerdo tácito, que ya se expresa de manera implícita en la acción colectiva: *"No estás votando por la verdad, estás escuchándola... No se trata de buscar una síntesis de las diversas opiniones o propuestas, ya sea por votación, experiencia o autoridad. Se trata de descubrir el orden inherente en el grupo"*. En los casos más exitosos, señala Velasco, los miembros del grupo suelen sentirse muy cómodos con el silencio. – sin entender el silencio como una señal de advertencia de que las personas no participan lo suficiente, sino como un espacio en el que se puede escuchar la “voz interior”.

Paso 3: Identificando Indicadores Relevantes

Una vez que se ha llegado a algún tipo de consenso sobre lo que los valores pueden ser en la práctica, se recomienda que se comparen estas ideas con la lista de referencia de indicadores del ANEXO 1, para así poder identificar los indicadores que podrían satisfacer tus necesidades.

Los indicadores de esta lista han sido relacionados con muchos valores diferentes, aunque la lista no pretende ser universal. Se trata, inevitablemente, de un trabajo en progreso. Modificando algunas de las palabras clave, lo puedes utilizar como una "plantilla" para el diseño de nuevos indicadores que respondan a tus necesidades específicas.

Algunas de las actividades para utilizar estos indicadores en contextos escolares se describen en la caja de herramientas del estudiante: *Descubriendo lo que Importa* y también en la caja de herramientas para las escuelas: *Haciendo Crecer una Visión Compartida*. Otras posibilidades para el uso de los indicadores y de los métodos de evaluación son las siguientes:

- (a) Encuestas diseñadas por estudiantes o maestros, utilizando cuestionarios o métodos creativos
- (b) Un grupo de co-investigación de profesores, personal de apoyo y estudiantes, que se reúnen durante la pausa del almuerzo o después de la escuela, por ejemplo, para discutir en profundidad un asunto por semana.
- (c) Actividades diseñadas por el profesor dentro de lecciones temáticas relevantes, por ejemplo, de educación personal o social, de estudios religiosos, de geografía o sociología
- (d) Clubes de arte o clases que respondan a determinadas preguntas, por ejemplo, través de la pintura, la escultura, el arte del grafiti, la fotografía, el video participativo, el teatro, la danza, la música o las artes digitales
- (e) La observación de los procesos de enseñanza y aprendizaje por "amigos críticos" de la escuela (por ejemplo, los miembros de la junta directiva o de la asociación de padres y profesores)

En el **ANEXO 5** se presenta un ejemplo del proceso de selección y uso posterior de los indicadores basados en valores durante el aprendizaje, en una situación escolar real en México rural

ANEXO 1

Lista de verificación de Indicadores

INDICADORES PARA ESTUDIANTES

Para una lista más corta de indicadores desarrollados con los estudiantes, ver la Caja de Herramientas del estudiante *“Descubriendo lo que importa”*.

Indicadores Generales	Puntaje
Respetamos, valoramos y encontramos maneras de entender las diferencias entre las personas	
Tenemos respeto por nosotros mismos	
Reconocemos e incorporamos diferentes puntos de vista (por ejemplo, al pensar, al escribir, al investigar, etc.)	
Resolvemos los conflictos a través del diálogo	
Escuchamos a la gente y tratamos de entender lo que realmente quieren decir	
Somos consecuentes con lo que decimos	
Asumimos la responsabilidad de nuestro aprendizaje y utilizamos nuestra propia iniciativa	
Pensamos críticamente sobre las ideas y la información que se nos da	
Encontramos el valor de ser nosotros mismos	
Podemos actuar como 'amigos críticos', con retroalimentación honesta y útil entre nosotros.	

Indicadores Específicos A: Conocimiento y Entendimiento	Puntaje
Aplicamos nuestros conocimientos y habilidades a comprender los problemas en nuestras comunidades locales (escuela / familia / vecinos)	
Entendemos cómo nos relacionamos con otras criaturas –no humanas-, y con el entorno natural de nuestra área local	
Tenemos una idea de las posibles consecuencias de lo que decimos y hacemos	
Entendemos cómo estar en relación y cuidar especies particulares de plantas y animales	
Pensamos en lo que compramos y lo que tiramos, recordando que las generaciones futuras dependerán de los mismos recursos naturales de los que nosotros dependemos ahora	

Indicadores Específicos B: Autoconocimiento	Puntaje
Aprendemos a estar cómodos con nuestra manera de ser	
Desarrollamos nuestro propio estilo personal, conociendo nuestros intereses, actitudes y sensibilidades	
Nos reconocemos como co-creadores de nuestro mundo social	
Utilizamos la atención como una forma de hacer frente a los problemas	
Descubrimos un significado y propósito para nuestra vidas	
Vemos nuevos significados, que cambian o profundizan nuestra comprensión de lo que estamos haciendo ahora, de lo que esperamos hacer en el futuro, y de por qué lo hacemos	

Indicadores Específicos C: Una Cultura de Cambio	Puntaje
Sentimos que tenemos el poder de generar cambios y resolver problemas en nuestras comunidades locales	
Nos hacemos "grandes preguntas" y buscamos respuestas en la comunidad	
Utilizamos los errores como puntos de partida para el aprendizaje y el crecimiento	
Tenemos el coraje de dar un paso más allá de nuestra "zona de confort"	

Indicadores Específicos D: Conexión Emocional	Puntaje
Encontramos o creamos espacios seguros para expresar nuestras emociones (por ejemplo, la naturaleza, el arte, la música, grupos de amigos)	
Nos sentimos conectados con otras personas y el mundo que nos rodea	
Mostramos empatía y cuidado hacia los seres humanos y otras criaturas –no humanas–	
Celebramos y agradecemos la generosidad de la naturaleza	
Tenemos un sentido de pertenencia profundamente arraigado en la naturaleza	
Nos encontramos con un espacio de paz y sanación en la naturaleza	
Nos encontramos en la naturaleza con alegría y atención, ofreciendo nuestra percepción plena y concentrada	
Experimentamos la naturaleza como fuente de realización personal	

Indicadores Específicos E: Habilidades	Puntaje

Sentimos que estamos adquiriendo habilidades prácticas para la vida real y no sólo conocimientos teóricos	
Podemos cuidar de manera proactiva las especies en peligro de extinción y los ecosistemas, las mascotas abandonadas y los hábitats dañados	
Ayudamos a las personas a resolver conflictos, escuchando a ambas partes y tratando de encontrar soluciones aceptables	
Recordamos utilizar la comunicación no violenta en situaciones de tensión (por ejemplo, declarando lo que “sentimos”, en lugar de culpar a los demás)	
Descubrimos el mundo a través de los sentimientos, la imaginación y la percepción y no sólo a través del pensamiento	
Aprendemos a tomar decisiones que consideran las necesidades sociales, económicas y ambientales de las generaciones futuras	
Nos resistimos a la presión (por ejemplo, de los publicistas) para comprar cosas que realmente no necesitamos	
Aprendemos sobre la curiosidad, la conjetura, la predicción y la exploración	
Somos capaces de sintetizar la información, no sólo para analizarla	
Conectamos los conocimientos sobre temas diversos, como una manera de pensar en soluciones a problemas difíciles	
Desarrollamos la habilidad para reconocer sistemas y patrones	

Indicadores Específico F: Competencias Culturales	Puntaje
Disfrutamos y empleamos nuestra imaginación (sueños, intuición y visiones)	
Nos sumergimos en profundidad en las artes, usando el arte para reflejar los impulsos y los sentimientos que surgen dentro de nosotros	

INDICADORES PARA ESCUELAS

Para más detalles sobre el uso de estos indicadores, consulte la Caja de Herramientas **“Haciendo Crecer una Visión Compartida”**.

Políticas Escolares	Puntaje
La escuela se esfuerza por comprender y planificar, atendiendo las diversas necesidades de los estudiantes, y por entregar una educación adecuada a cada estudiante	
La escuela actúa de una manera imparcial y no discriminatoria (no discrimina en ninguna forma, incluidos la nacionalidad, el origen étnico, color, género, orientación sexual, credo o religión)	
La escuela no acepta el bullying o la intimidación	
La escuela implementa una política de: <ol style="list-style-type: none"> 1. compra de productos ambientalmente sostenibles (por ejemplo, papel reciclado), incluso si existen alternativas más baratas; 2. adquisición de parte o la totalidad de su energía de fuentes renovables; 3. reducción de las emisiones de CO₂; 4. gestión sostenible de los residuos (por ejemplo, reciclaje o la reducción de residuos); 5. inversión ética 	
La escuela ofrece apoyo y orientación en varios niveles a los estudiantes con problemas	
La escuela está integrada en la comunidad local	
La escuela se esfuerza en comprender y planificar atendiendo a las diversas necesidades de los estudiantes, y en proporcionar una educación adecuada para cada estudiante	

Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje	Puntaje
Los profesores desarrollan lecciones que se basan en lo memorable, en lugar de la memorización	
Los profesores abren los corazones y mentes [(a)propios y (b) de los estudiantes] a nuevas ideas	
Los profesores utilizan una amplia variedad de estilos de enseñanza y aprendizaje	
Los profesores encuentran formas creativas para aumentar el compromiso de los estudiantes	
El conocimiento es incrementado a través de actividades prácticas	

Los profesores hablan con los estudiantes sobre lo que piensan sobre aquello de lo que se trata la educación	
Los profesores dan a los estudiantes tiempo para interactuar y procesar su aprendizaje	

Tema transversal 1: Compasión, Cuidado, Respeto, Atención al Estudiante	Puntaje
Los profesores escuchan con sensibilidad y empatía a los estudiantes	
[Los (a) profesores, (b) los estudiantes y (c) los padres] sienten que la escuela tiene un Ethos de cuidado	
La escuela tiene una cultura de respeto por las habilidades de los estudiantes	
Los profesores ven a cada estudiante como un espíritu único, que debe ser apreciado	

Tema transversal 2: Compromiso, Iniciativa, Responsabilidad	Puntaje
Los estudiantes [(a) sienten que se les anima y (b) están aprovechando la oportunidad] para desarrollar sus propias visiones y metas en los proyectos y/o en el quehacer de toda la escuela	
Los estudiantes [(a) sienten que se les anima y (b) están aprovechando la oportunidad] para identificar problemas y desarrollar soluciones, por cuenta propia o en grupos	
Los profesores toman acción consciente [(a) para dar a cada estudiante la misma oportunidad y (b) para animar a los estudiantes] a expresar sus opiniones	

Tema transversal 3: Ambiente de Aprendizaje, Positividad, Felicidad	Puntaje
Los niveles de moral y compromiso del personal de la escuela son altos	
[Los (a) profesores, (b) los estudiantes y (c) los padres] generalmente se sienten optimistas, positivos y felices acerca de la escuela	
La escuela es una comunidad vibrante, donde los profesores y los estudiantes son estimulados con nuevas ideas, pensamientos, orientaciones y posibilidades	

Tema transversal 4: Reflexión, Crítica, Apertura, Creatividad, Capacidad para Arriesgar	Puntuación
Los profesores y los estudiantes se ayudan mutuamente para alcanzar y asumir riesgos en su enseñanza y aprendizaje	

Los profesores desarrollan capacidades [(a) propias, (b) de otros, (c) de los estudiantes] para la reflexión profunda, en los momentos en que las cosas van mal	
Los profesores se ven a sí mismos como "aprendices" en lugar de "conocedores"	
Los estudiantes, los profesores y los padres se ven a sí mismos como parte de una comunidad de aprendizaje, con puntos de referencia compartidos	
Los profesores y los estudiantes se desafían a repensar lo que hacen	
Los profesores están abiertos a aprender de los estudiantes	

Tema transversal 5: Transformación	Puntuación
[Los (a) profesores, (b) los estudiantes y (c) los padres] sienten que la escuela proporciona un espacio en el que los estudiantes puedan florecer	
[Los (a) profesores, y (b) los estudiantes] sienten que se les proporcionan oportunidades de crecimiento personal	

ANEXO 2

Aprendiendo sobre Métodos de medición: un caso hipotético

Para ayudarlos a pensar cómo explorar diferentes tipos de métodos de medición en sus propias actividades educativas, hemos creado un caso hipotético del diálogo inicial entre un asesor de indicadores basados en valores, el profesor de una actividad de clase sobre estilos de vida responsables, un ayudante voluntario y los estudiantes participantes.

Decidiendo cómo reunir pruebas acerca de los sentimientos de la gente

Profesor: Si queremos saber cómo se sienten los estudiantes ¿no podemos simplemente preguntarles?

Asesor: Bueno, sí, pero hay diferentes formas de preguntar. Si tuviese 150 estudiantes en su clase, no va a querer sentarse y hacer una entrevista de media hora con cada uno de ellos. Se pasaría una semana y media sin hacer nada más que las entrevistas!

Profesor: Bueno, no tenemos 150 alumnos... en total hay 65 en las tres clases. Sin embargo, ya sería bastante complicado si tuviéramos que entrevistarlos a todos en forma individual.

Asesor: Así es que, probablemente, preferirá comenzar con algún tipo de encuesta, que le dé una idea del "panorama general". Le mostrará una primera aproximación sobre cómo se sienten estos 65 alumnos. Luego, podrá centrarse sólo en algunos de los estudiantes y tratar de obtener información más detallada.

Voluntario: ¿Una encuesta? O sea, ¿significa que tenemos que sentarlos a todos y hacerlos llenar un cuestionario? Eso será un reto - tenemos una gran cantidad de estudiantes con necesidades especiales-. Uno de ellos es deficiente visual y otros seis tienen dislexia. Luego, hay dos que no pueden quedarse quietos y, probablemente, se van a poner a correr y perturbar a los demás ...

Asesor: De acuerdo, un cuestionario puede no ser la mejor opción, pero hay otro tipo de encuestas que se podrían utilizar, como las encuestas espaciales y corporales. Si pudiéramos saber un poco más acerca del tipo de actividades de proyectos que a los estudiantes realmente les gustan, podríamos tener algunas ideas sobre cómo crear una encuesta que funcione bien. Vamos a buscar a algunos estudiantes, para saber de ellos directamente!

El profesor va a buscar a algunos de sus alumnos y, mientras se ha ido, el Asesor sugiere que el voluntario sea quien les presente los indicadores basados en valores. Ambos practican rápidamente, antes de que el profesor llegue de vuelta con cinco de los estudiantes de más edad -Sunita, Tim, María, Alex y Adewayo-. El voluntario les da la bienvenida a los estudiantes, presenta al Asesor, explica un poco acerca de los indicadores e invita a los estudiantes a hablar de lo que les gusta hacer dentro de sus actividades de sostenibilidad.

María: Me gusta más el arte. Nos dejaron hacer un mural y todos tuvimos que pintar un poco, en cualquier estilo que quisiéramos; así es que yo hice un grafiti.

Tim: Sí, eso fue genial, pero las clases de teatro son divertidas también, porque nos toca poner en escena y actuar cuestiones que realmente podrían suceder en la vida real; como un desastre provocado por el cambio climático o un accidente de contaminación y, así, sucesivamente. Luego, cuando la situación comienza a ponerse muy mal, podemos pensar en maneras de cambiar la historia y empezar de nuevo.

Alex: Y cuando hicimos esa obra en la que sólo se podía hablar en rap; si nos hacían una pregunta, teníamos que hacer una canción de rap para responderla. Eso me gustó mucho.

Sunita: Sí, pero eso fue difícil de hacer.

Adewayo: Pero fue genial cuando finalmente lo hicimos y tuvimos que presentarlo frente a todos. La música es lo mejor que existe!

Profesor: ¿Y tú, Sunita? ¿Qué te gusta hacer en la escuela?

Sunita: Oh... bueno, a mí me gustan más los juegos.

Asesor: Perfecto, ya tenemos un montón de posibilidades diferentes. Sobre la base de todo esto que les gusta, podemos llegar a algunas formas creativas para reflexionar sobre cuánto han alcanzado en sus resultados de aprendizaje!



Midiendo los indicadores

Dos semanas después. 59 de los estudiantes están congregados en el hall. Adewayo y Tim presentan los indicadores basados en valores y Sunita parte con el primer ejercicio. El voluntario está grabando todo en video...

Sunita: OK, lo que vamos a hacer es esto, escuchen. Se llama encuesta corporal y se utiliza el lenguaje corporal para responder a las preguntas. Tienen que cerrar los ojos primero y yo voy a leerles una pregunta. Piensen por un minuto, hasta que estén listos. Entonces, si quieren contestar: "Sí, totalmente", tienen que pararse y poner sus pulgares hacia arriba, en el aire, de este modo. Si desean responder: "Más o Menos", tienen que sentarse con las piernas cruzadas y los brazos cruzados. Y si desean responder: "No, en absoluto", tienen que acostarse en el suelo. Pero no hay que abrir los ojos hasta que yo lo diga, porque no se permite ver lo que los demás están haciendo. Queremos que respondan por sí mismos, sin copiar a los demás o a su mejor amigo. ¿De acuerdo?

Muy bien, vamos a comenzar. Todo el mundo cierre los ojos. Ahora, piensen en como se sienten cuando cometen errores en la escuela. ¿Ven esos errores como oportunidades para aprender y mejorar? No se olviden, tienen que pararse y poner sus pulgares para arriba, si quieren contestar "Sí, totalmente"; sentarse con los brazos cruzados para responder "Más o Menos" y acostarse en el suelo para responder "No, en absoluto".

45 estudiantes se ponen de pie, con sus pulgares para arriba; 9 se quedan sentados, con los brazos cruzados, y 5 se acuestan. El coordinador anota los nombres de todos los estudiantes que se sentaron y se acostaron.

Sunita: Bien, no abran los ojos todavía! Siguiendo pregunta: Cuando cometen errores en la escuela ¿creen que los profesores los ayudan a aprender de ellos?

Esta vez, hay 35 jóvenes de pie con los pulgares para arriba, 22 sentados con los brazos cruzados, y 2 tendidos en el suelo. El coordinador escribe todo esto y el voluntario sigue grabando en video.

Sunita: Eso está muy bien, gracias a todos. En la clase de Inglés de mañana vamos a hacer un poco de escritura creativa sobre lo que hemos aprendido de nuestros errores, si es que aprendimos algo realmente! Pero, por ahora todos pueden ponerse de pie y abrir sus ojos. Tim y Alex les dirán lo que vamos a hacer en seguida.

Tim: Esta parte tiene que ver con el cambio. Hay dos preguntas. La primera es "¿Hay cambios positivos que les gustaría llevar a cabo en esta escuela o en su comunidad local?", y la segunda es "¿Tienen la sensación de poder realmente efectuar cambios positivos?" Esto significa ¿crees que tienes el poder de cambiar algo, de hacer algo mejor? Así es que vamos

a actuar sobre esto. Lo que se llama un **grupo focal de juego de roles**

Alex: Esta es nuestra idea. ¿De acuerdo? Nos separamos en seis grupos; eso es alrededor de diez en cada grupo, y luego una persona de cada grupo habla sobre el cambio que les gustaría hacer y si tienen la sensación de poder llevar a cabo un cambio y da un ejemplo. Esa persona se convierte en el director de la película y hace que su grupo actúe la escena. Cuando estén listos nos avisan y lo grabamos en video. Después de los juegos de rol tendremos un descanso para comer algo y, luego, en grupos conversamos sobre si los integrantes de cada grupo ven las cosas de la misma manera que el director, o de maneras diferentes, y por qué lo sienten así.

Tim: La película podría ser sobre algo muy positivo, algo que quieran hacer y crean que realmente tienen el poder de hacer, y el director dirigirá al grupo para mostrar esto. Pero no tiene que ser así necesariamente. Podría ser acerca de por qué sienten que todo es inútil y no se puede cambiar nada, o tal vez ni siquiera se quiere cambiar. El punto es que tiene que ser real, tienen que expresar sus verdaderos sentimientos. Así es que si no desean mostrar sus verdaderos sentimientos, no sean el director.

Adewayo: Tal vez puedan escribir algo, si son tímidos a la hora de hablar frente a todo el grupo. Ya saben, anoten lo que sienten.

Alex: Esa es una buena idea. Me olvidé de decirles que también pueden rapear en las películas, si quieren; pero tampoco tienen que hacerlo, si les resulta muy complicado.

María: ¿Puedo contarles mi idea ahora?

Alex: Bien, pero no vamos a hacer eso hasta la próxima semana

María: Yo lo sé! Bueno, yo realmente quería hacer otro mural, pero no nos van a dar permiso. Así es que, en vez de eso, los profesores nos van a conseguir un gran rollo de papel, uno realmente enorme, para que cada uno pueda dibujar algo que muestre lo que sienten acerca de su poder para cambiar las cosas. Luego, podemos escribir palabras alrededor de los dibujos, para describir nuestros sentimientos o, si no quieren escribir, podemos grabar en video; pero la clave es obtener una lista de palabras acerca de sus sentimientos. Esto se llama provocación con palabras



Reflexionando sobre la primera etapa de la medición

Una semana más tarde, el consejero ha llegado a reunirse con el profesor y el voluntario:

Asesor: ¿Cómo les fue?

Profesor: Fue genial! A los jóvenes les encantó el trabajo de juego de roles en grupos focales y creo que todos aprendimos mucho de las discusiones que siguieron. Tuvieron algunas ideas realmente creativas sobre los cambios que pueden hacer. Pero, más allá de eso, algunos de ellos hablaron acerca de por qué sienten que tienen el poder para efectuar un cambio, o por qué no lo sienten. Así es que fue un buen feedback para nosotros –no sólo nos ayudó a entender lo que estamos haciendo, sino también la forma en que podemos mejorarlo-.

Voluntario: Y el ejercicio de arte funcionó muy bien también; les ayudó a encontrar más palabras para expresar sus sentimientos. La atmósfera no habría sido la misma si sólo les hubiésemos pedido sentarse y contestar nuestras preguntas.

Asesor: ¿Cómo fue la encuesta corporal?

Voluntario: No estuvo mal, salvo que vi a algunos de ellos abrir sus ojos a escondidas, cuando pensaban que yo no los estaba mirando, para ver lo que sus amigos estaban haciendo. Tal vez la próxima vez deberíamos vendarle los ojos a todos

Asesor: Bueno, si sólo estamos hablando de tres o cuatro estudiantes del total de 60, no importa tanto. Los resultados generales siguen siendo más o menos confiables. Pero si estás realmente preocupado por esto, la próxima vez se podría hacer una **encuesta de votación secreta**. Les das tres pequeñas tarjetas con diferentes respuestas escritas en ellas o puedes utilizar tarjetas de diferentes colores, si hay algunos que tengan problemas para leer. Luego, uno por uno, ponen la respuesta que han elegido en una caja cerrada y las otras dos en la papelera de reciclaje.

Voluntario: Me pareció que las entrevistas de seguimiento fueron realmente interesantes

Asesor: Al final ¿También hiciste entrevistas individuales?

Voluntario: Sí, pero sólo con seis de los estudiantes, los que dijeron que estaban interesados en responder a algunas preguntas más. Hicimos esas entrevistas donde se plantea una lista de temas generales para discutir, en lugar de una lista fija de preguntas -¿Cómo fue que las llamaste?

Asesor: Entrevistas semi-estructuradas. ¿Cuáles fueron los temas generales?

Voluntario: La primera fue sobre cómo entendieron las preguntas que les hicimos. Uno o dos de ellos no sabían lo que significaba la palabra “oportunidades”. Cuando les explicamos que era sólo otra manera de decir “posibilidades”, se rieron y dijeron que si lo hubiesen sabido, habrían puesto sus pulgares para arriba!

Asesor: Sí, creo que la próxima vez tendrás que poner un poco más de atención en asegurarte que todo el mundo entienda las preguntas. Sunita habla muy rápido, y sé que no todos hablan bien español. Tal vez tengan que explicar las cosas con palabras más simples.

Voluntario: Entonces, los otros temas conversados fueron los motivos por los que se sienten de la manera en que se sienten y cómo podemos trabajar juntos para hacer mejor las cosas.

Profesor: Uno de ellos era Josef; bueno, ya sabes que tiene un problema de habla, tartamudea. Al parecer, dijo que sentía que algunos de nosotros no nos tomábamos el tiempo para explicarle lo que estaba haciendo mal y ayudarlo a aprender de sus errores –dice que nos frustramos y nos damos por vencidos fácilmente- y que tenemos que ser un poco más pacientes con él. Ya sabes, nunca me di cuenta de esto antes.

Voluntario: Michelle me hizo sonreír. Empezó con todas sus líneas habituales sobre "nadie me respeta y es sólo porque soy negra" y, luego cuando le pedimos que nos diera algunos ejemplos, no pudo pensar en ninguno. Entonces, ella comenzó a pensar realmente en los momentos en que los profesores la habían escuchado y ayudado a aprender de sus errores. Cuando terminó la entrevista, tenía una enorme sonrisa en su cara!

Profesor: Oh, ¿Eso fue lo que ocurrió? Ella nunca me lo contó, pero durante esta semana su actitud ha mejorado mucho.

Asesor: ¿Tuviste la sensación de que alguno de los jóvenes tuviera miedo de hablar sobre sus sentimientos en las entrevistas?

Voluntario: No, creo que todos se sintieron muy cómodos; ya que sólo éramos dos, una profesora y yo. Ella no les da clases, pero todos la conocen. No fue como una entrevista con extraños.

Profesor: Pero ¿Qué ocurría si tuviesen que decir algo realmente negativo acerca de usted -o sobre nosotros, como sus profesores? ¿Podrían habérselo dicho directamente a la cara?

Voluntario: Algunos de ellos, sin duda! Pero otros podrían haber preferido hacer comentarios de forma anónima.

Profesor: Tal vez, la próxima vez deberíamos ofrecerles una entrevista confidencial, con alguien de afuera, que no sepa nada acerca de nuestra escuela. De esta manera, si tienen algún problema con los voluntarios o el personal o incluso con el director, lo podrán decir directamente.

Asesor: Sí, las entrevistas confidenciales pueden ser muy útiles, cuando se está hablando de temas delicados! Y, por supuesto, los cuestionarios anónimos son otra herramienta que se puede utilizar, si estás trabajando con estudiantes que pueden expresarse bien por escrito.

Asesor: Bien, sigamos. Para medir efectivamente algunos indicadores hay que hacer algo más que sólo recopilar evidencias sobre los sentimientos de la gente. Consideremos este indicador: "Todos los jóvenes participan activamente en las discusiones sobre cuestiones que afectan a sus estilos de vida". Se podría preguntar a los estudiantes si sienten que participan activamente, pero esto no nos dice nada acerca de si realmente lo hacen o no. ¿Cómo saberlo?

Voluntario: Bueno, los vemos cada semana, así que tenemos una idea bastante clara sobre quienes participan mucho y cuáles son más pasivos.

Asesor: Eso es cierto; así es que alguien te podría entrevistar sobre esto, ya que sabes bastante al respecto. Cuando se entrevista a una persona con una gran cantidad de conocimientos sobre el tema que te interesa se trata de una **entrevista a un informante clave**. ¿Puedes pensar en otras maneras de hacerlo?

Profesor: ¿Qué tal un enfoque de tipo Televisión de Circuito Cerrado, ya sabes, grabarlos en vídeo mientras están discutiendo algunos problemas, pero no con la cámara directamente a sus caras, y luego ver la película para ver quién es el que en realidad participaba en la discusión?

Asesor: Sí, esa es una muy buena estrategia y, por lo general, funciona bien; siempre y cuando los grupos no sean demasiado grandes. Puedes diseñar formularios especiales para ayudar a las personas que están viendo la película para saber qué es lo que están buscando. A esto lo llamamos **observación estructurada**.

Profesor: ¿Nos puede mostrar un ejemplo?

Asesor: Bueno, podría darles uno que se utilizó en otra escuela, pero sería mucho mejor si lo diseñamos juntos. ¿Qué es exactamente lo que quieres ver hacer a los estudiantes?

Profesor: Me gustaría verlos hablar, supongo; no sólo sentados allí pasivamente. Pero, tampoco quiero que un solo estudiante domine la conversación; tiene que haber algún tipo de equilibrio.

Asesor: De acuerdo, eso es un buen comienzo. Silencioso y pasivo, versus hablar, versus dominar la conversación. Si alguien estuviese dominando la conversación, ¿Qué es exactamente lo que estaría haciendo?

Profesor: Bueno, se trataría de alguien que no le da la oportunidad de hablar a otros y que estaría interrumpiendo a los demás todo el tiempo...

Voluntario: Alguien que quisiera estar hablando todo el tiempo, ya sabes, hay algunos de los estudiantes que son así. No quiero dar nombres, pero les encanta el sonido de su propia voz.

Asesor: Esto es genial, ahora tenemos otras dos cosas específicas más para tener en cuenta: interrumpir a los demás y hablar demasiado. ¿Qué te parece demasiado?

Voluntarios: Quizás hablar durante más de la mitad del tiempo que vayamos a ocupar

Profesor: No creo que nadie vaya a hablar más de la mitad del tiempo! Pero tal vez podríamos fijarnos en la frecuencia con la que hablan -algo así como "más de 5 veces, en un debate de una hora"...

Asesor: Buena idea. ¿Por qué no lo prueban y ven si funciona? Además, es bueno saber si ¿hay estudiantes que intentan animar a otros a hablar, ya sabes, si están sentados allí en silencio total?

Profesor: No, los estudiantes generalmente no lo hacen, pero nosotros sí. En una situación real no los dejaríamos completamente solos en sus discusiones; estaríamos allí con ellos. Así es que, por supuesto, tratamos de animar a los más callados.

Asesor: Fantástico, así podemos hacerlo del mismo modo en cualquier proceso de discusión que decidamos observar -no hay nada malo en ello-. Ahora ya tenemos un montón de diferentes columnas para nuestro formulario. Con esto ya es más simple ver el video y marcar la columna que corresponda...

El Asesor escribe su tabla en un papel:

Nombre	Pasivo (no dijo nada)	Habló sólo cuando el Profesor le pidió	Habló sin que se lo pidieran	Habló más de 5 veces en una discusión de una hora	Interrumpió a otros

Profesor: Bien, tengo muchas ganas de intentarlo!

Asesor: De acuerdo, ahora ya hemos cubierto la mayor parte de los indicadores. Sólo nos falta uno. ¿Alguien tiene una idea de cómo medir el cuarto indicador?

Profesor: "Los estudiantes exploran temas que son un poco incómodos para ellos." Bueno, supongo que podríamos traer a alguien para realizar **entrevistas** con algunos de los estudiantes y pedirles que den ejemplos ...

Voluntario: ¿Podríamos comenzar de nuevo con una encuesta corporal? De manera tal que, primero les preguntamos a todos los estudiantes lo que piensan y, luego, sólo entrevistamos a unos pocos elegidos, para obtener los ejemplos concretos ¿Podemos usar estos métodos cuando estamos tratando de averiguar lo que la gente efectivamente hace?

Asesor: Por supuesto! -y también se puede preguntar a los profesores, a través de una encuesta o por medio de entrevistas-. Pero si realmente necesitas ser capaz de demostrarlo, es posible que quieras respaldar tus resultados con evidencia más sólida; así como invitar a un evaluador experto a hacer una **observación semi-estructurada** de la clase durante el desarrollo de la actividad. Esto es parecido a la entrevista semi-estructurada, en el sentido que contempla una lista general de cuestiones que se están buscando, pero no se utiliza un formulario específico.

Profesor: no creo que necesitemos ese nivel evidencia en esta etapa!

Asesor: Entonces ¿Por qué no probar con una encuesta? Hay otro tipo de encuesta que se puede utilizar, si quieren un poco de variedad -se llama **encuesta espacial**. Los encuestados responden moviéndose a diferentes lugares. Puedes pedirles que den dos pasos a la izquierda, si su respuesta es "No"; quedarse quietos para contestar "No sé" y dar dos pasos a la derecha, si su respuesta es "Sí". Bueno, esa es sólo una forma de hacerlo, pero hay

muchas más. Estoy seguro que los estudiantes podrán pensar en ideas creativas!

Profesor: Me gustaron mucho los grupos focales, también. Pero ¿podríamos hacerlo sin el juego de roles en esta ocasión? No estoy seguro de cómo el juego de roles funcionaría para este indicador.

Asesor: Sí, podrían tener una discusión de grupo focal sin ningún tipo de juego de roles.

Voluntario: Oh, tengo otra idea! Tenemos una carpeta en el computador de la oficina, donde guardamos todas nuestras notas sobre la actividad de sostenibilidad: retroalimentación sobre cómo van las cosas; informes de casos de problemas con estudiantes individuales y la manera en que los solucionamos; ese tipo de cosas. Allí debe haber historias sobre los estudiantes que se han sentido un poco incómodos con un tema en particular, pero luego, al final, han seguido adelante y se han atrevido a explorarlo de todos modos.

Asesor: Excelente idea! Acabas de identificar otro método de medición diferente -es lo que llamamos el **análisis de documentos**. Una vez que tienes claridad sobre los indicadores basados en valores, puedes encontrar pruebas en todo tipo de lugares. Los reportes de actividad pueden ser una gran fuente de evidencia y para algunos indicadores puedes encontrar pistas en el plan de estudios, los planes de trabajo, los informes periódicos, los ensayos de los estudiantes y los apuntes de clase. Para otros indicadores, las mediciones indirectas -como los registros de asistencia de los estudiantes o los resultados de una actividad - pueden ser también útiles.

Reflexionando sobre los Resultados

Tres meses más tarde. Adewayo y María han sido invitados a dar una charla sobre sus experiencias con indicadores basados en valores a una conferencia nacional de estudiantes, organizada por una gran ONG ambiental. Aquí describen lo que hicieron con los datos que recogieron:

Adewayo: Así es que, una vez que terminamos todos los ejercicios, el personal habló con nosotros un poco acerca de los valores -cómo los valores representan las cuestiones que nos importan, las cosas que creemos que son buenas e importantes - y nos dieron algunos ejemplos. Luego, escribieron los indicadores en papel rotafolio -los mismos cinco indicadores que medimos- y nos pidieron pensar si había algunas palabras que vinieran a nuestra mente cuando nos fijábamos en ellos... cualquier tipo de tema común.

María: y esto involucró a todo el mundo - al profesor y al voluntario también.

Adewayo: Tuvimos que pensar si alguno de los temas que habíamos encontrado eran valores - sentimos que todos ellos eran valores- y, luego, tuvimos una discusión sobre cuál de los cinco indicadores se relacionaba con cuáles valores. Por último, al final, hablamos sobre lo que habíamos aprendido acerca de los valores. María, ¿Tienes el formulario?

María abre un archivo en su computadora y presenta esta tabla:

Valores	Indicadores Relevantes	Resultados y Conclusiones (lo que los resultados nos dijeron)
Aprendizaje Proactivo	Todos los jóvenes participan activamente en la discusión de temas que afectan sus estilos de vida	Lo estamos haciendo muy bien aquí, pero todavía tenemos mucho trabajo que hacer. La mayoría de los jóvenes participa, pero alrededor de un sexto (10 de 59) son muy pasivos.
	Los estudiantes ven los errores como oportunidades para aprender y mejorar	Más de tres cuartas partes de los jóvenes dijeron "sí, totalmente". Más tarde nos enteramos de que varios de los otros jóvenes no habían entendido la pregunta correctamente.
	Los estudiantes sienten que los profesores les ayudan a aprender de sus errores	Hubo solamente dos que sintieron que el personal no los escuchó lo suficiente y que tenían problemas para hacer oír sus opiniones. Uno dijo que era debido a sus problemas de habla y la otra sintió (al principio!) que estaba siendo objeto de discriminación -aunque durante el trabajo de grupo focal cambió de opinión y entregó un montón de ejemplos!
	Los estudiantes exploran temas que son un poco incómodos para ellos	Esto es definitivamente cierto! 62 estudiantes hicieron la encuesta espacial y 58 dijeron "sí", que habían explorado temas que inicialmente les parecieron un poco incómodos. Dieron algunos buenos ejemplos, como el de los impactos ambientales de la compra de un nuevo teléfono móvil cada año. Sólo 4 estudiantes dijeron que no sabían y nadie dijo "no". También se encontró evidencia en los archivos informáticos, para apoyar estos resultados.

Adewayo: Hemos aprendido mucho de nuestros primeros intentos de medición. La segunda vez, cuando hicimos la encuesta espacial, primero hablamos sobre las preguntas con los jóvenes, para asegurarnos de que todos las entendían bien. También hablamos de lo importante que era mantener los ojos cerrados y no mirar lo que los otros estudiantes estaban haciendo. Creo que nadie abrió los ojos en esa oportunidad!

María: Así es que estos fueron nuestros resultados para este valor, que finalmente decidimos llamar "Aprendizaje Proactivo". Y aquí están nuestros resultados para lo que hemos llamado 'Empoderamiento'. Añadimos un indicador adicional -el de los maestros- porque pensamos que también sería interesante averiguar qué pensaban. Le preguntamos a la directora y ella nos permitió hacer un cuestionario y repartirlo en la sala de profesores. En realidad, sólo cinco de ellos lo contestaron, pero escribieron algunos ejemplos muy interesantes.

Valor	Indicadores Relevantes	Resultados y Conclusiones (Lo que hemos aprendido)
Empoderamiento	<p>(a) Los estudiantes quieren generar cambios en la escuela o su comunidad local</p> <p>(b) Los estudiantes sienten que tienen el poder de efectuar cambios</p>	Esto fue increíble! Los estudiantes hicieron algunas películas fantásticas sobre los tipos de cambios positivos que sienten que pueden hacer (y, en algunos casos, que ya han hecho) en la escuela y en la comunidad en general. En los grupos focales, también explicaron qué aspectos del proyecto fueron los que los empoderaron. Muchos de ellos hablaron acerca de tener un espacio seguro para probar diferentes cosas, sentirse cómodos con el profesor y el voluntario y ser capaces de compartir sus ideas con otros, antes de actuar.

	Los profesores sienten que tienen el poder de efectuar cambios en la escuela y en la comunidad local	Los cinco dijeron un gran SÍ! Nuestro profesor tutor dijo que el trabajo con los indicadores basados en valores aumentó su sentimiento de empoderamiento, porque podía ver evidencia real de los cambios en nuestra clase, que habían resultado de este proyecto. Dos de ellos también dijeron que la audiencia sobre el proyecto de sostenibilidad en la asamblea les había dado nuevas ideas para cosas que podrían hacer para limpiar el pueblo y detener la contaminación del río
--	--	---

Una nota acerca de la elección y el uso de indicadores en tu propia escuela...

Por favor, recuerda, este ejemplo de las posibles maneras de medir diferentes indicadores es sólo eso -un ejemplo.

No estás obligado a utilizar los métodos descritos anteriormente. Como lo demuestra el ejemplo, lo que hace que los indicadores basados en valores sean tan especiales es el hecho de que pueden ser utilizados en diferentes formas, de acuerdo a cada situación específica.

Creemos que si tú

... involucras a un montón de personas (participación amplia), les das un poco de...

...control sobre la toma de decisiones (participación en profundidad) y los animas a trabajar a través de los ejercicios...

...de manera sincera y reflexiva (participación de calidad), el resultado será una lista de indicadores, muy relevantes y un conjunto de Métodos de Medición creativos, que realmente funcionan en tu contexto específico.

Pero en esta Caja de herramientas, no hay "reglas" como tal. Puedes elegir indicadores y métodos de medición por ti mismo, si esa es la manera en que prefieres trabajar.

Anexo 3:

El Proyecto ESDinds

Estos indicadores basados en valores fueron desarrollados de manera rigurosa. El proyecto ESDinds analizó diversas maneras de definir y describir valores y trabajó con varias organizaciones para ayudarlas a definir sus propios valores. Luego, buscó indicadores que pudiesen medir esos valores. Después de 15 meses de trabajo se generó una lista maestra de 166 indicadores para utilizar en pruebas piloto, de la cual cada proyecto podía elegir los indicadores para editar, añadir, modificar y actualizar. Posteriormente, se desarrollaron métodos de evaluación para recopilar información sobre los indicadores seleccionados, con el apoyo de las respectivas herramientas de evaluación. Una visión general del proceso es entregada a continuación. Para aquellos que quieran información más detallada, el proceso ha sido descrito en publicaciones académicas (ver bibliografía) y en la página web del proyecto ESDinds www.ESDinds.eu

Este trabajo se llevó a cabo en el contexto de un proyecto de investigación financiado por la Comisión Europea, a través de su Séptimo Programa Marco en el tema de Medio Ambiente. Recientemente, la Unión Europea ha comenzado a generar nuevos mecanismos para los procesos de desarrollo de becas de investigación, que permiten a las organizaciones de la sociedad civil participar en la investigación. En este caso, el mecanismo específico se denominó *Beneficios para Grupos Específicos: Organizaciones de la Sociedad Civil*. La idea era que los investigadores trabajaran en beneficio de la sociedad civil - no al revés.

De este modo, se formó un consorcio liderado por la Universidad de Brighton para llevar a cabo un proyecto llamado *"El desarrollo de indicadores e instrumentos de evaluación para proyectos de las organizaciones de la sociedad civil, a través de la promoción de la Educación basada en Valores para el Desarrollo Sostenible"* o Proyecto ESDinds -para abreviar- con el fin de desarrollar indicadores basados en valores (<http://www.esdinds.eu>). En este consorcio participaron dos socios académicos, con sus respectivos equipos de investigadores: La Universidad de Brighton (Reino Unido) y el Centro para el Medio Ambiente de la Universidad Charles (Praga) y cuatro diferentes organizaciones de la sociedad civil: la Alianza de Religiones y Conservación (ARC, Reino Unido), la Iniciativa de la Carta de la Tierra (Suecia/Costa Rica), el Foro Europeo de Empresas Bahá'í (EBBF) y el Teatro del Pueblo (Alemania). Además, la Federación Internacional de la Cruz Roja/Media Luna Roja (FICR) facilitó algunas de sus actividades para los estudios de caso.

Lo que es único acerca del proyecto ESDinds es que a las Organizaciones de la Sociedad Civil se les dio el control total sobre las decisiones de la investigación.

Los investigadores de las dos universidades hicieron la mayor parte de la labor, pero tuvieron que trabajar constantemente para aprender y comunicarse con las Organizaciones de la Sociedad Civil en su propio idioma, a fin de prepararlas para que pudiesen tomar las decisiones de la investigación. Esto hizo que la asociación entre los académicos y las Organizaciones de la Sociedad Civil fuera bastante profunda y muy especial. Lo cual es diferente a la mayoría de los proyectos de investigación de la UE, donde las Organizaciones de la Sociedad Civil son más bien los sujetos de la investigación y no los socios que toman las decisiones.

Una consecuencia relevante fue que los investigadores comenzaron el desarrollo de sus indicadores basados en valores haciendo trabajo de campo y no solamente desde la teoría. De este modo, los investigadores visitaron varios grupos de Organizaciones de la Sociedad Civil y de empresas y escucharon, observaron y plantearon sus preguntas. Finalmente, se decidió recopilar información de 4 a 6 Organizaciones de la Sociedad Civil sobre qué valores y conceptos relacionados eran importantes para ellos; a través de entrevistas, análisis de documentos, encuestas e informantes

claves. Esta información fue codificada y analizada por los investigadores, usando un software llamado AtlasTi, para poder clasificarla en tipos de valores, tipos de indicadores, niveles de aplicación, métodos de medición utilizados, etc.

A partir de este análisis se identificaron 125 valores. Como era un número demasiado alto para poder utilizar, estos valores fueron clasificados y agrupados y, luego, el equipo de investigadores trabajó con las Organizaciones de la Sociedad Civil para poder determinar cuáles de estas "clasificaciones" eran las más relevantes. Se eligieron cinco valores: Justicia, Integridad, Unidad en la Diversidad, Empoderamiento y Confianza. En seguida, los investigadores revisaron literatura relacionada con estos cinco valores; volvieron a analizar los datos recogidos y desarrollaron los conceptos e indicadores correspondientes. Luego, una lista de 364 indicadores fue presentada a las Organizaciones de la Sociedad Civil para su preselección. Esto se hizo sobre la base de una determinación de prioridades para estas cuatro Organizaciones de la Sociedad Civil, a las que también se les preguntó si había algún vacío en los valores/indicadores de cuestiones que ellos consideraban demasiado importantes como para dejar pasar. A estas alturas del proceso se añadió un sexto valor: Cuidado y Respeto por la Comunidad de la Vida. Una vez que se desarrollaron los indicadores para este nuevo valor, la lista definitiva de 6 valores con 177 indicadores fue puesta en práctica en estudios de campo.

Durante los estudios de campo con las Organizaciones de la Sociedad Civil y las empresas los indicadores fueron considerablemente perfeccionados. De manera inesperada, se descubrió que los indicadores eran un punto de partida mucho más útil que los valores, por lo que este aspecto fue mayormente desarrollado. También se encontró que la calidad de las interacciones entre la gente de las Organizaciones de la Sociedad Civil durante los estudios de campo era un factor muy importante en el beneficio recibido. Se hizo evidente, también de manera inesperada, que la lista de indicadores era útil para cualquier tipo de cuestión basada en valores y que muy pocos indicadores faltaban en la lista.

Al final de los dos años del proyecto ESDinds se llevó a cabo una conferencia, para presentar los resultados a una serie de diversas organizaciones interesadas en este trabajo. Los informes están disponibles en <http://www.brighton.ac.uk/sdecu/research/esdinds/conference/index.html> y <http://iefworld.org/conf14.html>

Los resultados del proyecto y los estudios de casos están completamente documentados en el sitio web del proyecto: <http://www.esdinds.eu> Un sitio web adicional, llamado "Valoramos" (We Value), fue creado para ayudar a otras organizaciones a adaptar los indicadores a sus propios fines (<http://www.wevalue.org>). Las organizaciones asociadas al proyecto original continúan desarrollando y utilizando los indicadores para sus propias actividades.

Se alienta a otros actores sociales relevantes (como grupos religiosos, universidades, etc.) a explorar cómo los indicadores basados en valores pueden ser utilizados en sus propios contextos. La Alianza para la Educación y la Investigación sobre Estilos de Vida Responsables (PERL por sus siglas en inglés) reconoció el potencial que este enfoque tiene para apoyar las actividades educativas y para alentar a las escuelas a utilizarlo y, en colaboración con la Universidad de Brighton y otros socios del proyecto ESDinds, se comprometió a preparar este conjunto de herramientas. Algunos de los indicadores de este conjunto de herramientas han sido extraídos directamente del proyecto ESDinds, y otros han sido desarrollados específicamente por PERL, a través de un proceso de investigación similar.

ANEXO 4: FORMULARIO de “El mejor de los escenarios”

Le puedes pedir al personal, los directivos y/o los estudiantes completar este formulario, en relación con cada uno de los valores comprometidos para la escuela. Si quieres, los formularios completos pueden ser cortados en partes, a lo largo de las líneas grises, para facilitar la recolección de todas las respuestas relativas a cada uno de los valores.

Nuestros Valores	¿Cómo se vería esto en “el mejor de los escenarios”? ¿Qué harían las personas? ¿Qué podrían decir?

ANEXO 5

Un ejemplo de México

Por **Cardiela Amezcua-Luna**, Fundadora y Directora de **Echeri Consultores**, México



Echeri Consultores es una organización sin fines de lucro con sede en Michoacán, México, que trabaja con niños y jóvenes a nivel local -reconectándolos a su medio ambiente, promoviendo valores educativos basados en la Carta de la Tierra y reforestando áreas degradadas.

"Los valores son intangibles! Pero tuve la curiosidad de saber si sería posible ..."

De acuerdo. Fui bastante escéptico cuando escuché por primera vez sobre el proyecto. Pensé que era muy poco probable que pudiésemos llegar a desarrollar indicadores de valores. Los valores son intangibles! Pero, aun así, tuve la curiosidad de saber si sería posible. Me hizo mucho sentido, pues nuestro programa siempre ha sido acerca de valores; sin embargo, no teníamos una forma de mostrárselo a nuestros financiadores. Lo único que podíamos decirles era la cantidad de árboles que estábamos plantando y el número de niños que estaban participando en los talleres.

Me sentí un poco nervioso, porque al principio realmente pensé que iba a venir algún investigador a evaluarnos con una escala de calificaciones, diciendo algo como, "Oh, sólo tiene un 50% logrado" Pero, luego me enteré de que el proyecto proporciona herramientas para que nosotros mismos podamos evaluar y juzgar, según nuestros propios criterios internos.



Decidimos usar indicadores basados en valores para evaluar dos componentes de nuestro proyecto. El primero fue Juatarhu ("Bosque" en Purepecha), un grupo multicultural de 19 jóvenes, con edades entre 12 y 21 años, que se reúnen cada semana. El segundo fue nuestro programa de talleres para niños de 9 a 13 años de edad, que se realiza en quince escuelas dentro de las comunidades indígenas Purepechas. Ambos componentes del proyecto utilizan artes visuales, danza y otros métodos participativos para crear conciencia sobre la conservación y los valores del medio ambiente e incluyen la reflexión guiada

sobre el ecosistema local, talleres técnicos sobre plantación de árboles y actividades prácticas de reforestación.

Cuando comenzó el proyecto, todos los indicadores fueron organizados en seis apartados de valores diferentes, de modo tal que tuvimos que elegir los valores primero y luego los indicadores correspondientes, dentro de cada uno de ellos. Hicimos un taller con los jóvenes de Juatarhu, analizando diferentes valores para saber cuáles les interesaría conocer. El trabajo se centró en la definición de conceptos basados en la experiencia real de los jóvenes.

Cosas muy bonitas sucedieron durante el taller. Pasamos dos horas discutiendo sobre lo que significaban los valores y cómo se relacionan entre sí y, al final, decidimos que queríamos centrarnos en dos valores -Colaboración en la Diversidad y Cuidado y Respeto por la Comunidad de la Vida- porque éstos son los valores que están en el corazón de todo lo que hacemos. Para nosotros el respeto es la base de todos los demás valores: el amor surge del respeto y la integridad surge del amor y así sucesivamente. Pero la diversidad es también muy importante para nosotros, porque nuestro proyecto incluye diferentes edades y diferentes comunidades, algunas de ellas indígenas y otras en transición de las zonas rurales a las zonas urbanas.



El siguiente paso fue elegir qué indicadores íbamos a medir dentro de cada grupo de valor y cómo lo haríamos.



Con la ayuda de un investigador del proyecto, que nos visitó, traducimos al español la lista de indicadores - bueno, no fue solamente una traducción, sino más bien una manera de expresarlos mejor, para que se ajustaran a nuestro proyecto-. Cuando llegó el momento de elegir los métodos de medición, trabajamos realmente en estrecha colaboración.

El investigador trajo las herramientas iniciales - por ejemplo, nos dijo que pensaba que una encuesta sería un buen método para algunos de los indicadores. Pero queríamos hacerlo de una manera participativa, a causa de la naturaleza del grupo: tenía que ser divertido y estimulante.

"Queríamos hacer la encuesta de manera participativa ... tenía que ser divertido y estimulante."

Mi idea era utilizar una espiral. Es un símbolo ancestral, que ha sido utilizado a lo largo del tiempo por las comunidades indígenas de México y en Echeri lo incluimos en la mayoría de nuestros ejercicios. Así es que mi idea era hacer una gran espiral en el suelo con diferentes pañuelos de colores y que cada color significara una respuesta diferente. Al formularles la pregunta de la encuesta cada joven tendría que ir y pararse frente al color que mejor representara su respuesta a la pregunta.

Este método era muy valioso, porque nos permitía evaluar cómo estaba el grupo en su conjunto y, al mismo tiempo, cómo cada individuo se posicionaba dentro del grupo.

Después de visualizar el lugar en el que cada uno se puso de pie, tuvimos una discusión de grupo focal. Les hicimos una serie de preguntas, tales como "¿Por qué sientes esto?", que fueron más allá de los números y nos dieron ese tipo de información que no es evidente (invisible). Pero los números eran importantes también, porque nos proporcionaron una visión del conjunto y de las estrategias adecuadas para todo el grupo.

"Siempre se han sentido muy unidos, pero ahora saben por qué ..."

Te voy a dar un ejemplo de cómo los indicadores basados en valores transformaron las relaciones del grupo. Se planteó una pregunta, que traducimos como "¿Respetas las normas que Juatarhu ha establecido?" El indicador original era: "existen normas de grupo y esas normas son respetadas". Para dar respuesta a esta pregunta, todos se fueron a la parte de la espiral que significaba "MAS o MENOS". Luego, les preguntamos "¿Por qué?"



Tú decides tus propias reglas y no hubo ninguna presión o imposición para que asumieras estas normas; entonces, si las aceptaste voluntariamente "¿Por qué no las respetas?". Y, como resultado de este proceso, los jóvenes hicieron un compromiso, sin que yo les pusiera ningún tipo de presión. Prometieron seguir las normas, como llegar a tiempo y mantener el blog actualizado. Estuve fuera durante un mes y en ese período los jóvenes cumplieron con todo.

Otro ejemplo. El indicador fue "las mujeres/niñas sienten que son valorados; tienen igualdad de acceso a la información e igual participación en la toma de decisiones". Y todos se fueron de inmediato, sin siquiera pensarlo, a "MUCHO". No hubo ninguna duda. Era una pregunta que nunca se habían planteado, pues se trataba de algo evidente para ellos.

Pero en un país y una región cargados de sexismo, donde en general las mujeres no tienen ese acceso a la información y/o la toma de decisiones, los jóvenes se dieron cuenta de que el proyecto ha generado un espacio de equidad. Como equipo a cargo del proyecto y yo mismo como director, generamos este espacio de manera consciente, pero fue en este momento cuando los jóvenes realmente se dieron cuenta de ello.

Los jóvenes dijeron en público que después de este proceso se entienden mucho mejor entre sí y que valoran mucho más lo que han estado haciendo. Siempre se han sentido muy unidos, pero ahora saben por qué.

"Gracias a nuestra evaluación con INDICADORES basados en valores, nuestros financiadores han re-conceptualizado nuestro trabajo, como una cuestión de relevancia internacional".

Nuestros financiadores, **Reforestamos México**, también se involucraron en este proceso de evaluación con indicadores basados en valores. Su representante fue el que sugirió invitar a los jóvenes a hacer un círculo de manos pintadas, que luego se usó para un ejercicio de provocación con palabras.

Pintarse las manos les dio a los jóvenes un punto de partida para hablar de las emociones que sentían después de terminar un proyecto de reforestación.

Los jóvenes fueron capaces de nombrar emociones, como felicidad, alegría, etc. pero también dijeron cosas muy bonitas. Un niño de 12 años dijo que sentía que había dejado una huella positiva en el mundo. Luego de participar en la reforestación, él sentía que estaba ayudando a "evitar que el mundo caiga enfermo". A continuación, un niño pequeño de seis años se pintó toda la mano verde y cuando se le preguntó por qué lo había hecho, simplemente dijo: "Me siento verde!"



Los indicadores basados en valores me han permitido medir los resultados humanos, más allá de los resultados concretos de la acción. Pensaba que eso no se podía hacer, pero ahora veo que sí se puede. Nuestras evaluaciones anteriores se basan por entero en la acción: no evaluábamos los procesos individuales de cada miembro del grupo, en relación con una visión más amplia.

"Podía ver los valores implicados, sólo a través de mi propia intuición como profesor, pero no podía ver cómo era posible medirlos."

BIBLIOGRAFÍA

Referencias relativas al Proyecto ESDinds:

Burford, G., Kissmann, S., Rosado-May, F. J., Alvarado Dzul, S. H., & Harder, M. K. (2012). Indigenous participation in intercultural education: learning from Mexico and Tanzania. *Ecology and Society* 17(4), 33.

Burford, G., Velasco, I., Janouskova, S., Zahradnik, M., Hak, T., Podger, D., et al. (2013). Field trials of a novel toolkit for evaluating 'intangible' values-related dimensions of projects. *Evaluation and Program Planning* 36(1), 1-14.

Harder, M. K., Burford, G., & Hoover, E. (2013). What is participation? Design leads the way to a cross-disciplinary framework. *Design Issues*, in press.

Podger, D., Piggot, G., Zahradnik, M., Janouskova, S., Velasco, I., Hak, T., et al. (2010). The

Earth Charter and the ESDinds initiative: developing indicators and assessment tools for civil society organisations to examine the values dimensions of sustainability projects. *Journal of Education for Sustainable Development* 4(2), 297-305.

Podger, D., Velasco, I., Amezcua Luna, C., Burford, G., & Harder, M. K. (2013). Can values be measured? Significant contributions from a small civil society organisation through action research evaluation. *Action Research* 11(1), 8-30.

Otras referencias:

Jacob, S.; Ouvrard, L.; Belanger, J. F. (2011), Participatory evaluation and process use within a social aid organization for at-risk families and youth. *Evaluation and Program Planning* 34 (2), 113-123.

Mehlmann, Marilyn, Nadia McLaren and Olena Pometun (2010). Learning to live sustainably. *Global Environmental Research* 14, 177-186.

Naylor, P.-J.; Wharf-Higgins, J. B., L.; Green, L.; O'Connor, B. (2002), Evaluating the participatory process in a community-based heart health project. *Social Science and Medicine* 55, 1173-1187.

Plotkin, B. (2008). *Nature and the Human Soul*. New World Library, Novato, CA.



