

Excel·lència educativa per a tothom: una realitat possible

Dij, 29/07/2010 per Carles Armengol

[Vent de cara](#)

Aquest va ser el tema del darrer [Debat d'Educació](#) del curs, celebrat l'1 de juny. Gràcies a l'excel·lent web d'aquests debats, podem apropar-nos a l'exposició que va fer Roser Salavert, Doctora en Gestió Educativa i directora general de les escoles públiques del districte escolar 3 de Nova York.

Trobo molt encertat el tema i mol il·luminadora l'aportació de Salavert, avalada per la pràctica. Tot l'èmfasi que a Catalunya i, especialment des d'algunes institucions, es fa de l'equitat educativa resultaria inútil, i fins i tot tramposa, sense una atenció paral·lela a la qualitat i l'èxit en els resultats i, per tant, a una excel·lència a la que no podem renunciar.

Salavert explica la transformació d'unes escoles novaiorqueses decidides a creure i demostrar que tots els alumnes tenen la capacitat i el dret d'aprendre i poden assolir unes competències estàndard. Han passat d'una cultura de la conformitat a una de l'excel·lència sostinguda, d'una cultura en què el docent actua individualment a una de la col·laboració estratègica i el lideratge distributiu, d'una cultura de la uniformitat a una cultura de la diferenciació. L'avaluació no és l'objectiu, sinó una eina per a assolir l'excel·lència.

Per fer-ho han canviat la forma d'ensenyar i la manera de gestionar l'escola, d'acord amb el [resum publicat](#) podem destacar alguns aspectes d'aquest canvi:

Un ensenyament basat en l'aprenentatge

- L'esforç és la base de l'aprenentatge: «No regalem res».
- Les expectatives són clares. L'alumne i la família saben quines competències s'han d'assolir.
- Reconeixement dels èxits com a element motivador (per exemple, una classe mostra als companys dels altres nivells o als pares els resultats d'una determinada feina que s'ha fet).
- Avaluació justa. Es tendeix a fer proves de situació.
- Intel·ligència aplicada. Es busca que els alumnes responguin de manera raonada.
- Aprendre aprenent. No només es memoritza, sinó que també té una gran importància la pràctica del que s'aprèn.
- Es fan tutories setmanals per parlar de qüestions no acadèmiques per intentar resoldre problemes emocionals. El director del centre també fa aquesta tutoria i la dedica als estudiants més difícils.

Una gestió construïda sobre el lideratge, una major autonomia i responsabilitat dels centres i l'avaluació del rendiment

- El director ja no és un mestre líder, ara és un gestor líder que administra el pressupost i que desenvolupa un pla estratègic de centre. Avalua el professorat. Al final de l'any, ha de retre compte davant del director general de si ha assolit els objectius establerts en aquest pla estratègic.
- Es donen eines per tal que el director senti que rep el suport necessari per a assumir aquest alt grau de responsabilitat. Es treballa en xarxa amb altres

directors i amb el professorat del centre.

- Es dóna un gran valor a la capacitat del professorat, que ha de dedicar una part del temps a formar-se i a innovar dins del mateix centre. En una primera etapa cada escola havia de tenir un equip d'innovació (estudiava una de les problemàtiques més greus de l'escola i aportava possibles solucions a curt termini, que s'anaven aplicant en el dia a dia i que, si eren vàlides, es generalitzaven). Ara es demana que tots els professors del centre estiguin implicats en algun equip d'innovació.

- Cal retre compte de tota la tasca que s'ha fet al final de l'any. Es fan enquestes a mestres, famílies i alumnes. També hi ha una avaluació externa. Les dades del progrés són públiques i es penjen a internet.