

Documento N° 6

LOS VALORES COMO OBJETIVOS

La psicología entiende los valores como un conjunto de actitudes.

El currículum y su diseño desde una perspectiva conductista se planifica sólo lo observable, medible y cuantificable quedando los valores fuera de la planificación. La educación en el aula se centra en los contenidos de tipo conductista con “breves y ocasionales excursiones mentales hacia los valores por parte de los profesores. De este modo los valores se tratan de soslayo y colateralmente .

A fines del siglo XX, con el surgir del nuevo paradigma de corte sociocognitivo, los valores adquieren una nueva y fundamental dimensión. Los nuevos formatos de diseño curricular posibilitan que los valores se incorporen con toda su fuerza a las planificaciones de aula.

Los valores no son directamente observables (lo son indirectamente); no operan con independencia del contexto social por lo que poseen elementos prácticos, cognitivos motivacionales y afectivos; existen los valores normativos(obligaciones y valores morales) y valores preferenciales (intereses, deseos, inclinaciones); pueden ser explícitos e implícitos.

El sistema de valores de un sujeto puede cambiar como resultado de la socialización, de la terapia o de los procesos experimentales.

La actitud, desde el paradigma sociocognitivo, permite el desarrollo y la evaluación de los valores en el aula.

CONCEPTO DE CULTURA INSTITUCIONAL

El Proyecto educativo o proyecto institucional puede considerarse como el marco de la cultura institucional u organizacional propia contextualizada. Posee los elementos básicos del currículo y la cultura social: capacidades-destrezas como herramientas productoras de la cultura propia; valores- actitudes como tonalidades afectivas de la propia cultura; contenidos o conocimientos como formas de saber que ha generado una institución u organización y métodos- procedimientos como formas de hacer de dicha institución u organización. Y todo ello desde una perspectiva histórica y actual, contextualizadas. Esta cultura propia necesita un espacio curricular en los programas educativos, entendidos como formas de socialización y enculturación. Se entiende por cultura (global, social, institucional) las capacidades, los valores, los contenidos y los métodos que utiliza, ha utilizado o puede utilizar una sociedad determinada.

En el contexto de la sociedad del conocimiento, la escuela es, por un lado, transmisora crítica de la cultura (da respuestas: mira al pasado) y también creadora de cultura (enseña a hacerse preguntas: mira al futuro).

La cultura institucional de una organización educativa implica una **cooperación humana consciente, deliberada y orientada a la consecución de un fin. Ello supone compartir valores, creencias, principios, presunciones básicas, rituales y ceremonias, normas y pautas, símbolos y héroes, mitos e historias, redes culturales y materiales de consumo interno y externo producidos por la organización** **Todo lo anterior forma parte del Proyecto Educativo Institucional (PEI)** donde debe recogerse la identidad cultural de una institución. Posteriormente, dicha institución genera formas de transmitir dicha cultura a niños y jóvenes, adaptadas a un

contexto y las convierte en un Proyecto Psicopedagógico, en un Proyecto Organizativo y en un Proyecto de Convivencia. De este modo, la cultura institucional genera un clima organizacional, un estilo educativo propio y unas formas de hacer.

ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE LA CULTURA INSTITUCIONAL:

1.- Creencias y presunciones básicas: Formas de saber y hacer que se han ido generando a lo largo de la historia de la institución educativa potenciadas por sus líderes, héroes y fundadores. Son paradigmas y esquemas de conocimiento, coherentes, compatibles, congruentes que ordenan la conducta de los miembros. Les permiten percibir, sentir, y juzgar situaciones y relaciones dentro y fuera de la organización.

2.- Valores- actitudes Institucionales:

Son una consecuencia de las presunciones, creencias, ideologías etc. de una organización educativa. Las creencias son aquello que se considera verdad por los miembros de la organización y su componente fundamental es cognitivo-conceptual, mientras que los valores son aquello que es importante (valioso) para los miembros de la organización y su componente fundamental es afectivo., varían según las culturas organizacionales, son modos de vida y actúan como principios normativos básicos.

Dimensiones aplicables a cualquier valor:

- individual(cómo un valor afecta a un individuo concreto)
- social (cómo afecta al grupo)
- ética y/o moral (cómo afecta a la conducta humana)
- religiosa (cómo interpretar un valor desde supuestos religiosos)
- trascendente (cómo un valor se lee desde la trascendencia)

La transmisión cultural de valores- actitudes se desarrolla, sobre todo, por métodos o formas de hacer, aunque también por contenidos conceptuales, normas, imitación de modelos, clima organizacional...en el marco de una educación entendida como intervención. No basta con identificarlos, sino que es necesario explicitarlos preguntándose qué entendemos por...

Los valores son una jerarquía de preferencias que permiten discernir a cada individuo o grupo lo que es bueno/ malo; correcto/incorrecto; deseable/ indeseable; en la organización, son las concepciones explícitas o implícitas de lo deseable.

Son aquel conjunto de ideales que sirven dentro de una organización como criterios de evaluación de los miembros, de sus conductas y de los objetos, organizados jerárquicamente (escala de valores).

La selección de valores y actitudes de una institución educativa resulta una tarea nuclear y fundamental y no sólo la selección, sino la organización didáctica de los mismos.

3.- Productos culturales y valores:

Son las manifestaciones observables de la cultura organizacional y sobre todo de los valores de la misma. Entre otros:

- **rituales:** son secuencias rutinarias de actividades programadas y sistemáticas, técnicamente superfluas, pero socialmente esenciales... Muestran, dramatizan y refuerzan los valores centrales de la organización. Refuerzan la identidad y los sentimientos de pertenencia de sus miembros.
- **Normas, pautas de conducta:** son formas generalizadas y fijas de pensamiento que orientan a los individuos en cada momento en qué medida una conducta está o no permitida en la organización

- **Símbolos:** son imágenes o figuras con que materialmente o de palabra se representa un concepto moral o intelectual; nos permiten comunicarnos, organizarnos y participar.
- **Mitos:** sucesos o personajes que se recuerdan. Se cuentan de forma magnificada, embellecida, heroica, creando arquetipos que expresan los valores de la organización.
- **Historias:** son narraciones de hechos referentes a los fundadores, a las decisiones fundamentales que afectan el futuro de la organización, que fundamentan el presente en el pasado.
- **Héroes (fundadores o situacionales) :** personajes de la organización, líderes fundadores o héroes circunstanciales que personifican los valores de la cultura y como tales proporcionan modelos tangibles de papeles que deben ser desempeñados por el resto de los componentes de la organización.
- **Red cultural:** Conjunto de miembros de la organización que transmiten los valores de la misma de una manera formal o informal, como mecanismos de comunicación básicos.
- **Lenguaje / comunicación:** La realidad social y cultural de una organización está construida socialmente por sus componentes, el vehículo que permite edificarla fundamentalmente es el lenguaje, por lo que hay que explorarlo a fondo si se quiere entender realmente la cultura de una organización.
- **Materiales (textos escritos, ...)** : Los materiales que se emplean en la relación educativa son productos culturales muy significativos en el análisis de la cultura de la organización, la comunicación cultural, los hábitos profesionales, individuales y colectivos de los profesores, intenciones explícitas y ocultas de controlar el contenido de la escolaridad y mecanismos económicos.

.INCORPORACION EXPLICITA DE LOS VALORES EN EDUCACIÓN

(propuesta innovadora radical de las Reformas Educativas)

Es urgente en la Sociedad del Conocimiento el desarrollo de valores y actitudes en el aula.

Para trabajar didácticamente los valores en el aula es necesario **descomponerlos en actitudes y definir con precisión éstas.**

Las actitudes y valores forman una parte fundamental de los programas que deben diseñar los profesores, tanto como los contenidos de conceptos, hechos y principios además, los procedimientos – estrategias.

DE LA ACTITUD:

En el modelo tripartito de Smith (1947) y Rosemberg y Holland (1960), consideran que la actitud tiene tres componentes fundamentales :

- **cognitivo:** supone saber algo de... y ello implica creencias, opiniones o puntos de vista sobre un objeto, situación, un grupo o persona determinada.
- **Afectivo:** implica sentimientos favorables o desfavorables hacia un objeto, persona, grupo o situación.
- **Conductual:** las actividades se desarrollan por la práctica e impulsan la misma como motivación básica.

En el paradigma conductista la actitud es una variable interviniente en términos de estímulo-respuesta. El sujeto aprende por técnicas de refuerzo premio-castigo.

El paradigma cognitivo considera la cognición como el elemento clave de una actitud, es una “acción razonada”. Las actitudes son aprendidas, predisponen a la acción e implican una evaluación (favorable - desfavorable; positiva- negativa) lo que implica

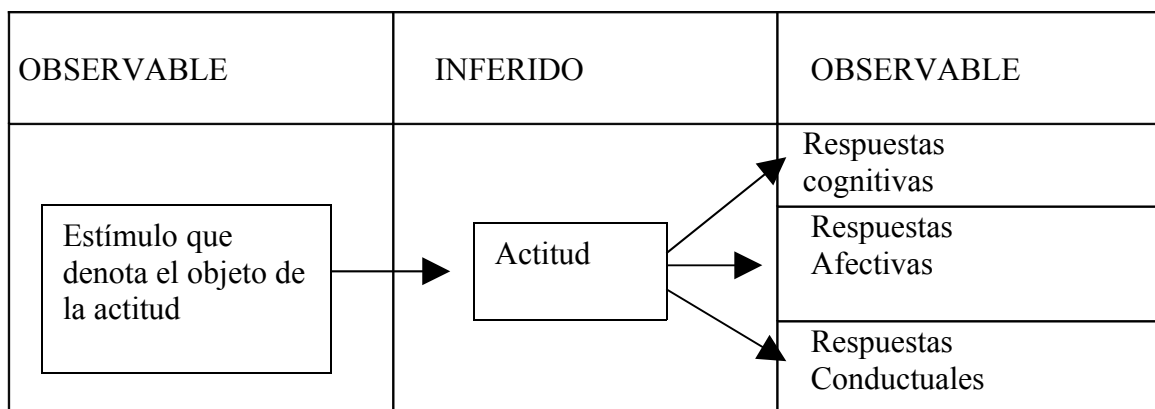
afectos, sentimientos, mientras que en la cognición se incorporan las creencias y opiniones.

Componentes más relevantes de una actitud:

- **Predisposición o tendencia:** implica algo previo que supone una tendencia hacia algo o hacia alguien y por tanto la actitud orienta y dirige la conducta de las personas.
- **Sistema de creencias:** La actitud presupone un sistema de creencias, juicios valoraciones previas y como tal forma parte del entramado mental individual o institucional.
- **Acción- reacción:** Las actitudes se concretan en la acción y a su vez ésta genera nuevas conductas (reacciones) o acciones en una misma o parecida dirección. Generan reacciones ante algo o ante alguien.
- **Implica ciertas regularidades:** Cuando se poseen ciertas actitudes se generan conductas previsibles y que presuponen ciertas regularidades como formas de repetición de hechos o situaciones por parte del sujeto.
- **Evaluación positiva o negativa:** Las actitudes no son neutras e implican ciertas valoraciones de situaciones determinadas concretas (buenas- malas, positivas- negativas,..)
- **Componentes cognitivos y emotivos:** Las actitudes como tales poseen una mezcla y un entramado de componentes cognitivos y afectivos que impulsan la acción. En unos casos puede prevalecer lo cognitivo y en otros lo afectivo para concretarse en acciones determinadas.
- **Las actitudes se infieren desde las conductas:** Las actitudes no son observables de una manera directa, sino que se infieren de las conductas y por tanto son observables de una manera indirecta.
- **Tienen un carácter estable y permanente:** Son duraderas con el tiempo y no son fáciles de cambiar. Como tales son predecibles en función de la conducta social
- **Las actitudes son aprendidas:** Se adquieren principalmente como resultado de un proceso de socialización, sobre todo socio-cultural, familiar y escolar.

La conducta implica la actividad manifiesta del sujeto y se observa en la práctica y en el comportamiento de una determinada persona o de un grupo concreto. **La conducta es una manifestación de una causa actitudinal que actúa como motivación.**

Eagly y Chaiken (1993) concretan gráficamente este planteamiento de la forma siguiente



La actitud como un estado inferido, con respuestas de tres clases: cognitivas, afectivas, y conductuales. (Eagly y Chaiken, 1993)

Los valores suelen considerarse como actitudes de un orden superior y poseen los mismos componentes que las actitudes. También pueden ser aprendidos, como las actitudes, y pueden ser variados y cambiados con el paso del tiempo. No obstante, el número de valores suele ser más reducido que el de actitudes y suele influir de una manera más decisiva en la conducta. Cada persona posee su propio sistema ordenado y jerarquizado de valores, aunque a veces éstos sólo son conocidos de forma implícita. **Los valores indican una cantidad de actitudes estructuradas y jerarquizadas en torno a su núcleo básico que es el objeto del valor.**

Las actitudes están en relación con las opiniones, existiendo una gran semejanza entre ambas. También están en relación con las creencias, éstas son cogniciones, conocimientos o informaciones que los sujetos poseen sobre un objeto actitudinal. Las actitudes se suelen subordinar a los sistemas de creencias, ideología, presunciones básicas, paradigmas mentales,... y son consecuencia de éstos.

También están en relación con los hábitos. Tanto las actitudes como los hábitos son fenómenos aprendidos y estables. Cuando las actitudes se interiorizan se convierten en hábitos de conducta.

Las actitudes surgen o se cambian en función de las necesidades personales, la información, la pertenencia a grupos y la personalidad y también por acumulación e integración de numerosas experiencias relacionadas entre sí: por individuación, diferenciación y segregación de experiencias; por experiencias traumáticas y por adopción de actitudes convencionales. La familia, la escuela, los grupos sociales, la información son influencias importantes en la creación o cambio de actitudes.

La comunicación en el aula para crear, mantener o cambiar actitudes depende, entre otros, de los siguientes factores:

- El profesor: su credibilidad y competencia; atracción y similitud; poder y autoridad.
- El mensaje: Orden de presentación de los argumentos; comunicación unilateral o bilateral; presentación u omisión de la conclusión; argumentos racionales o emocionales.
- El alumno: Existen personas fáciles de persuadir y que cambian más fácilmente de actitudes de un momento a otro, mientras que otras son más resistentes al cambio. La autoestima personal, el autoritarismo, el aislamiento social, el sistema de valores personales..., influyen en el cambio de actitudes. También la edad, hasta los 9 años es más fácil cambiar o crear actitudes, pero que posteriormente, suelen ser poco consistentes. En cambio, a partir de los 9 años crear actitudes es más difícil, pero cuando se crean suelen ser más consistentes.

Los instrumentos más adecuados para evaluar las actitudes- valores en la escuela:

- Las técnicas de observación sistemática (directa o indirecta).
- Los cuestionarios
- Las escalas de observación
- Las escalas de actitudes

Esta evaluación debe ser formativa y criterial: el criterio estará indicado en los objetivos generales por valores y por actitudes (expectativas de logro de tipo afectivo).

Las actitudes, junto con los valores, forman parte de los objetivos educativos y son un componente fundamental de los aprendizajes básicos escolares.

En un aprendizaje holístico, el desarrollo de valores y actitudes se hace imprescindible y como tal su componente evaluación.

En la evaluación de valores como objetivos diferenciamos dos formas de hacer y entender esta evaluación:

Evaluación de valores a partir de sus actitudes:

Implica una evaluación cualitativa de valores a partir de sus actitudes. Esta evaluación recibe diversos nombres, entre otros, evaluación de valores-actitudes, evaluación formativa, evaluación de procesos afectivos, evaluación cualitativa ...

Esta evaluación se elabora identificando unas cuatro actitudes por valor a partir del Modelo T anual de la asignatura y construyendo instrumentos de observación sistemática (listas de cotejo), individualizadas (se evalúa individualmente a cada alumno) y cualitativas (se evalúa no por notas o números sino por signos o letras). Si se ha conseguido una actitud, se indica con el signo más (+), si no se ha conseguido, con el signo menos (-) y si no está claro, se deja en blanco. También se puede indicar con las palabras, tales como mucho (M), bastante(B), poco(P) o nada (N).

Estas listas de cotejo las debe rellenar el profesor.

Evaluación de valores-actitudes a partir de “ microactitudes”:

La evaluación de objetivos valores-actitudes puede ser mucho más precisa elaborando listas de cotejo de observación sistemática por “ microactitudes” (comportamientos donde se manifiesta un valor). Para elaborar este modelo de evaluación se parte del Modelo T anual o de asignatura, donde aparecen tres valores y cuatro actitudes por valor y posteriormente cada una de estas cuatro actitudes se descompone en “microactitudes” Se puede elaborar una lista de cotejo específica por valor o bien una misma lista que valga para varios valores. En función de la edad de los alumnos, estas listas de cotejo las puede rellenar el profesor por medio de la observación directa (alumnos más pequeños) o los mismos alumnos si son de más edad y si se ha trabajado un modelo claro de valores a partir de la definición de actitudes compartida con los alumnos. De esta manera se facilita la autoevaluación , la coevaluación y la heteroevaluación desde la autorreflexión. Tanto el profesor como los propios alumnos pueden evaluar el nivel de consecución y desarrollo de los procesos afectivos. (valores-actitudes).

El alumno, el profesor o los compañeros, al rellenar la lista de cotejo, ponen una x en cada uno de los cuadros que corresponda. **El perfil de evaluación** de valores-actitudes por microactitudes se obtiene al unir todas las x.

EJEMPLOS.

Lenguaje 4° año e. básica

- Evaluación de valores-actitudes

Alumnos	Honestidad	Puntualidad	Disponibilidad	Constancia	Esfuerzo	Civismo	Rechazo de las desigualdades	Convivencia	Búsqueda de la paz	Defensa de la pluralidad	Tolerancia	Comprender al otro	Disculpar	Respeto a los demás	Valoración de los otros
1.-															
2.-															
3.-															
4.-															
Etc.															

- Evaluación de valores-actitudes por microactitudes:

Valor: **Honestidad**

Perfil de evaluación del valor : Honestidad		Siempre	Casi siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca
1.-	Respeto las ideas de otros(as)					
2.-	Entrega sus trabajos a tiempo					
3.-	Valora su propia creación personal					
4.-	Pregunta cuando tiene dudas					
5.-	Participa respetando turnos					
6.-	Valora las ideas ajenas					
7.-	Propone nuevas formas de trabajo					
8.-	Trabaja en equipo con alegría					
9.-	Comparte información					
10.-	Ayuda a otros(as) si ha terminado su actividad antes					
11.-	Corrige sus errores					
12.-	Es cuidadoso(a) en la limpieza de sus tareas.					
13.-	Busca información y la comparte					
14.-	Da a conocer su molestia en forma argumentada cuando observa hechos injustos					
15.-	Se hace escuchar con un tono de voz sin agredir a los demás					
16.-	Valora los hechos positivos de sus compañeros(as)					
17.-	Ayuda a su profesor cuando lo estima conveniente					

18.	Participa activamente en clases					
-						
19.	Cuida su material didáctico					
-						
20.	Valora las oportunidades de aprendizaje					
-						
21.	Propone nuevas actividades					
-						
22.	Está siempre dispuesto(a) a nuevas formas de aprend.					
-						
23.	Valora las estrategias enseñadas por su profesor(a)					
-						
24.	Actúa siempre con la verdad					

Valor : **Tolerancia**

Perfil de evaluación del valor de la: Tolerancia		Siempre	Casi siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca
1.-	Acepta con respeto la opinión distinta de la propia					
2.-	Argumenta cada vez que está en desacuerdo					
3.-	Respeto las opiniones por consenso					
4.-	Respeto la cultura distinta a la propia					
5.-	Aprecia su origen y el de otros					
6.-	Respeto los acuerdos tomados					
7.-	Trabaja de manera constante					
8.-	Respeto turnos					
9.-	Sabe esperar instrucciones					
10.-	Aprecia los puntos de vista					
11.-	Crea un ambiente que favorece el trabajo en equipo					
12.-	Actúa con libertad, sin pasar a llevar a otros					
13.-	Reconoce la diferencia individual					
14.-	Propone formas de unión y respeto					
15.-	Cuida de su aspecto personal					
16.-	No se burla de otros(as)					
17.-	Es sensible a la injusticia					
18.-	Reconoce sus errores y los corrige					
19.-	Enfrenta la adversidad como forma de crecimiento personal					
20.-	Reconoce las oportunidades de aprendizaje					
21.-	Cuida su entorno y educa a otros(as)					
22.-	Propone formas de convivencia al interior de su aula					
23.-	Respeto a su profesor (a)					

TECNICAS DE OBSERVACION SISTEMATICA PARA EVALUAR VALORES Y ACTITUDES.

Una actitud es una predisposición aprendida para responder consistentemente de una manera favorable o desfavorable respecto de un objeto o sus símbolos. Las actitudes sólo son indicadores de la conducta, pero no la conducta en sí, es por ello que las mediciones de actitudes deben interpretarse como “síntomas” y no como “hechos”. La actitud es como una “semilla”, que bajo ciertas condiciones puede “germinar en comportamiento”.

Las actitudes tienen diversas propiedades, entre las que se destacan: dirección (positiva o negativa) e intensidad (alta o baja); estas propiedades forman parte de la medición.

La observación sistemática es una técnica de exploración que permite obtener datos del comportamiento exterior de un alumno o del grupo. Para que la observación tenga un valor efectivo debe ser sistemática: no se debe juzgar a un alumno por un solo incidente observado. De ahí es que se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Debe planearse: saber el qué, el cómo y el cuándo.
- Se debe procurar que sea lo más objetiva posible. Para ello es aconsejable no emitir enseguida un juicio sobre el aspecto observado.
- Conviene corroborar las propias observaciones con otras anteriores o sucesivas.
- Cada observación debe ser cuidadosamente registrada.
- Hay que comparar, siempre que sea posible, las propias observaciones con las de otras personas. Para llevarla a cabo es preciso establecer unidades de observación. Estas unidades dependen del tipo de objetivos que se pretende lograr.

Ventajas de la observación sistemática:

- No exige un excesivo trabajo de planificación para el profesor.
- Evalúa determinados aspectos para los que no existen otras técnicas.
- Proporciona una realimentación inmediata de los resultados de la enseñanza.

Entre los inconvenientes de la observación sistemática:

- No es fácil ser objetivo en las interpretaciones.
- No es fácil mantener de modo vigilante y continuo la atención para observar.
- Existe dificultad de fidelidad en la constatación de los fenómenos.

Principales técnicas de observación sistemática para evaluar valores y actitudes:

- a) **Listas de control:** esta técnica consiste en elaborar listas de frases o palabras que expresan conductas positivas o negativas, en las cuales el profesor indicará

su presencia o ausencia en función de lo que observa en el alumno. Puede aplicarse a aspectos cognitivos o a comportamientos referidos a la vivencia de actitudes y valores.

Algunos criterios a tener en cuenta para elaborar listas de control:

- Hay que especificar de modo muy concreto y observable la característica a observar, que siempre se redactará en forma positiva.
- Deben considerarse las características que conviene observar y hacer una lista de las mismas.
- Es preciso atender todas las actuaciones del alumno considerado.
- Se deben ponderar los diversos aspectos a observar para poder emitir una calificación final

b) Registros anecdóticos: Generalmente se utilizan para verificar logros de objetivos de tipo afectivo como los valores y actitudes. Consisten en anotar comportamientos poco comunes de los alumnos, los mismos que luego serán analizados e interpretados, lo que redundará en una adecuada orientación.

Para que sea eficiente un registro anecdótico, conviene tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- Sólo deben anotarse aquellos hechos que se consideren realmente significativos o importantes.
- Las observaciones que se anoten deben pertenecer a las situaciones de la vida.
- Cada hecho observado y registrado deberá llevar una breve y objetiva interpretación del observador.
- Nunca debe añadirse en el hecho registrado juicios de valor; éstos se anotarán en la interpretación y no en el texto informativo del hecho.
- La anotación de un hecho significativo no debe hacerse en el momento que éste se produce, ni postergarla en exceso. Con ello se evita la influencia emocional momentánea del observador y no se distorsiona la verdad por influencia del olvido.

Ejemplo:

NOMBRE DEL ALUMNO.....		
Fecha	Comportamiento observado	Interpretación
04/08/2007	Resaltó públicamente el valor de los aspectos recibidos por los miembros del equipo de trabajo	Aprecia el trabajo de los otros e integra los aportes individuales, logrando siempre un buen producto final.
10/10/2007	Explicó al profesor las razones por las que un miembro del grupo no estaría presente algunos días y expresó el compromiso del grupo para nivelar al compañero ausente.	Demuestra ser solidario con todos sus compañeros y cuidadoso de resguardar el prestigio de los miembros del grupo.
04/11/2007	Motivó a todos los compañeros del grupo a presentar entre todos el trabajo y manifestó complacencia por los buenos aportes de todos	Parece que tiene muy buenas cualidades para liderar trabajos en equipo.

c) Autoevaluación: Perfiles de autoevaluación de valores

El sentido educativo de la evaluación está en ser un medio para que el alumno se conozca a sí mismo, sus posibilidades y limitaciones. Y además pueda programar y realizar sus actividades de la manera más adecuada a sus capacidades, condiciones e intereses personales. Por ello, **la función de la autoevaluación se convierte en un proceso fundamental y necesario.**

La autoevaluación implica para el profesor una vocación de permanente reflexión, un mayor compromiso y una actitud de cambio. Para el alumno implica un esfuerzo y una toma de postura personal, una responsabilidad en la aportación de búsqueda y soluciones particulares más una actividad creativa lo que obliga a hacer de esta práctica un ejercicio permanente para el logro de su autocontrol.

La autoevaluación, en síntesis, conduce progresivamente al acercamiento e identificación de profesor-alumno y alumno-profesor. Ambos aprenden y se enriquecen juntos. La autoevaluación debe ponerse en práctica tanto en el aspecto cognitivo como en el afectivo.

d) Interevaluación (coevaluación)

El método de trabajo en grupos pequeños y el desarrollo de tareas grupales asesoradas por el profesor son excelentes métodos de trabajo en el aula. **Los alumnos entre ellos interactúan para la consecución efectiva de la mayoría de los objetivos de aprendizaje.**

En grupos pequeños se desarrollan capacidades y destrezas de comprensión, análisis, creatividad, técnicas de trabajo intelectual y también actitudes y valores de responsabilidad, solidaridad, liderazgo... Ello posibilita la metacognición y autorreflexión colectiva y por ello la interiorización de capacidades y valores.

Al igual que la autoevaluación, la interevaluación (coevaluación) puede ser cualitativa o cuantitativa. La decisión del profesor dependerá siempre de los propósitos que se pretende con estos procesos.

Para coevaluar y autoevaluarse valores y actitudes en forma de microactitudes se recomiendan las técnicas de perfiles de evaluación, abordada en párrafos anteriores.