

¿QUÉ ESTÁ PASANDO CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LOS NIVELES NO UNIVERSITARIOS?

/

WHAT'S HAPPENING WITH PROFESSIONAL PERFORMANCE EVALUATION IN NON-UNIVERSITY LEVELS?

Susana Tamayo Lorenzo

Máster en Calidad y Mejora de la Educación

Orientadora en EOEP Alcobendas

susana.tamayo.lorenzo@gmail.com

Resumen

La investigación y la experiencia han confirmado que la calidad de la educación está relacionada, de manera significativa, con la calidad de sus docentes. Pero ¿es importante evaluar el desempeño docente?, ¿por qué evaluar?, ¿en qué medida la evaluación contribuye a la mejora de la calidad de la enseñanza?, ¿cuáles son los objetivos de la evaluación?, ¿evaluación externa? ¿evaluación interna?, ¿qué perspectivas existen en la evaluación del desempeño docente?, ¿cuál es el marco normativo regulador?, ¿se materializa en planes y programas de mejora?, ¿qué está sucediendo con la evaluación del desempeño docente?, ¿es positivo publicar los resultados?, ¿qué peligros entraña la divulgación de resultados?

En las líneas que siguen se pretende reflexionar sobre los interrogantes planteados concluyendo que las perspectivas son dispares y polémicas.

Palabras clave: evaluación del desempeño profesional; cambio y mejora escolar; calidad educativa.

Abstract

Research and experience have confirmed that the quality of education is correlated, significantly, with the quality of their teaching. But, is important to evaluate teacher performance?, why?, to what extent the evaluation contributes to improving the quality of education?, what are the objectives of the evaluation?, external evaluation?, internal evaluation?, what are the prospects in evaluating teacher performance?, what is the regulatory framework?, is materialized in plans and programs to improve?, what is happening with the teacher evaluation?, is it good publish the results?, what dangers involves publish of results?

The lines that follow are intended to think over the questions raised concluding that the perspectives are mixed and polemics.

Key words: professional performance evaluation; school change and improvement; quality education.

1. Importancia de la evaluación del desempeño docente

El profesorado importa, y mucho, ya que la calidad de la educación depende, en último término, de los procesos de enseñanza-aprendizaje experimentados en el aula. De ahí la responsabilidad por hacer atractiva la profesión, ya que contar con buenos docentes es garantía de buenas experiencias de aprendizaje (informe OCDE 2005).

Como señalan Rodríguez y Vera (2007), los docentes son el centro de cualquier estrategia de mejora, o así debiera ser.

Bolívar (2008) defiende que la evaluación de la práctica docente, unida a la evaluación de los centros escolares tiene dos grandes metas que, aunque opuestas a menudo, no tienen por qué serlo:

- dar cuenta del funcionamiento de un servicio público y de la labor de sus profesionales, velando por incrementar la equidad del sistema; y
- aprender, mediante la autoevaluación de equipos docentes, de la propia práctica para mejorar la acción educativa. Su punto débil es que exige el compromiso y la apropiación de los implicados.

En algunos países la evaluación docente se pone al servicio de determinados incentivos que, a pesar de su posible efecto motivador, suele dar lugar a conflictos entre el profesorado.

Debemos tener en cuenta también que, exigir determinados niveles de consecución, comporta, por parte de la Administración Educativa, de poner los medios, recursos e incentivos que hagan posible alcanzarlos.

La evaluación docente viene siendo un tema de delicado análisis.

2. ¿Para qué evaluar?

Frente a nosotros se abre una panorámica repleta de propuestas de mejora. La siguiente pregunta sería ¿para qué evaluar el desempeño docente? ¿por qué la importancia de la evaluación?

- El primer aspecto, el insoslayable, es el rendimiento de cuentas. Se invierte en una serie de recursos materiales y humanos y se hace necesaria la evaluación para justificar la eficacia o no de esos recursos.
- Evaluación docente como parte integrante de la propia evaluación del centro escolar.
- Evaluación del desempeño docente de carácter voluntario en casos especiales como la obtención de la acreditación de dirección o la concesión de licencias.
- Evaluación para justificar la promoción en el escalafón docente y/o como base para un incremento salarial.
- Como fomento del desarrollo profesional pero sin repercusiones en la vida profesional.

3. Objetivos de la evaluación

El objetivo de la evaluación docente no es contribuir a aumentar el control burocrático sino promover el desarrollo profesional y, a la vez, una mejora de las prácticas docentes, lo que redundará en una mejora de los resultados de la escuela.

Si la autoevaluación fuera una práctica extendida, no se requerirían evaluaciones externas (Bolívar 2008 p. 69), "resulta más importante preocuparse por construir la capacidad interna de mejora que de diseñar políticas de rendimiento externo de cuentas".

Tejedor (2012) señala que la evaluación del profesorado no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas que coadyuven a su generalización.

La evaluación externa, orientada a la eficacia, y la autorrevisión basada en la escuela, más dirigida a la "mejora", son dos modos en sinergia que están llamados a potenciarse mutuamente, cuya conjunción es conocida como "evaluación institucional".

De esta forma, la mejora de la práctica educativa se tiene que inscribir en la mejora institucional de la organización. Así, la autoevaluación institucional se concibe dentro del proceso de hacer de la escuela una comunidad de aprendizaje, como espacio institucional para llevar a cabo proyectos conjuntos de mejora.

El dilema es cómo combinar el sistema de rendimiento de cuentas externo, que inevitablemente tiende a una uniformidad (independientemente de la escuela, todos los profesores deben alcanzar los mismos niveles de consecución de sus alumnos), con la variabilidad y particularidad de cada escuela.

Cualquier proceso de evaluación formativa desarrollado por el profesorado de un centro escolar cuyo objetivo es la mejora necesita también de una evaluación sumativa que le sirva para demostrar su mérito y valor.

4. Perspectivas de la evaluación docente

La evaluación del desempeño docente siempre ha resultado enormemente polémica ya que a veces es percibida como una forma de responsabilizar, casi de forma exclusiva, a los profesores de los resultados que alcanzan sus alumnos, sin tener en cuenta los contextos ni las condiciones propias de la institución concreta. Hoy en día no se cuestiona la importancia de los docentes como factores de calidad de la enseñanza. Existe consenso social y evidencia empírica que así lo confirma.

En relación a las perspectivas de la evaluación se destacan fundamentalmente tres:

- Análisis del desempeño docente en función del efecto que produce en los aprendizajes del alumno (analizando así las capacidades pedagógicas y socioafectivas de los profesores así como el clima de aula que generan). Desde este enfoque, la calidad del desempeño docente, se ve reflejada principalmente en los aprendizajes y resultados alcanzados por los alumnos.
- Autoevaluación del profesorado, buscando la reflexión crítica sobre su propio desempeño. La autoevaluación, sin duda, resulta la mejor estrategia para el desarrollo profesional del profesorado (especialmente, si ésta se completa con apoyos externos de expertos o de pares que ayuden en esta mirada introspectiva).
- Evaluación del desempeño docente como mejora de la calidad y equidad de los sistemas, considerando que tales procesos han de mejorar significativamente la práctica pedagógica del conjunto de docentes. Para mejorar la enseñanza a nivel de sistema no basta con la mejora del desempeño de algunos maestros.

5. Marco normativo de la evaluación

En España se ha dado importancia a la evaluación del desempeño docente quedando sucesivamente indicada en las distintas leyes educativas (L.O.P.E.G.C.E. de 1995, L.O.C.E. de 2002, L.O.E. de 2006). La recién aprobada L.O.M.C.E. de 2013 sí menciona la evaluación general del centro educativo, las evaluaciones en los centros y evaluaciones individualizadas pero hay una omisión de alusiones a la evaluación del desempeño docente.

A pesar de su importancia, ha quedado pendiente y aplazado su desarrollo normativo por los problemas y resistencias que genera.

La evaluación se considera un elemento fundamental para la mejora de la educación y para el aumento de la transparencia del sistema educativo como recoge la Ley Orgánica de 3 de mayo de 2006 de Educación:

- Al establecerla como factor de calidad de la enseñanza (art. 2.2.).
- Al incorporarla en su Título III, destinado a la Formación del Profesorado, en su artículo 91, entre las funciones del profesorado:
 - o La evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado, así como la evaluación de los procesos de enseñanza.
 - o La investigación, la experimentación y la mejora continua de los procesos de enseñanza correspondiente.
- Y, finalmente, al dedicarla un Título específico (Título VI), donde la importancia de la evaluación queda reflejada a la hora de establecer los ámbitos de aplicación: procesos de aprendizaje de los alumnos, la actividad del profesorado, los procesos educativos, la función directiva, el funcionamiento de los centros docentes, la inspección y las propias Administraciones educativas.

Así, en el Art.106 se indica "A fin de mejorar la calidad de la enseñanza y el trabajo de los profesores, las Administraciones educativas elaborarán planes para la evaluación de la función docente".

Numerosos artículos dedicados a la importancia de la evaluación del profesorado, completada con Órdenes Ministeriales y Reales Decretos.

En las normativas que regulan la organización y funcionamiento de centros (como los Reales Decretos de 26 enero de 1996 que aprueban los Reglamentos Orgánicos de Centros de Educación Infantil y Primaria e Institutos de Educación Secundaria en comunidades autónomas y ciudades autónomas con ausencia de normativa propia) tratan tanto la Evaluación Interna como la Evaluación Externa de los centros y establece al Equipo Directivo, Consejo Escolar, Claustro y Comisión de Coordinación Pedagógica (en adelante CCP) como órganos encargados de impulsar la evaluación.

Señala que se evaluarán los resultados de los alumnos, las programaciones, así como el funcionamiento del centro al final de cada curso escolar.

El Consejo Escolar evalúa al término de cada curso el Proyecto Educativo de Centro (PEC), Programación General Anual (PGA), las Actividades Complementarias y Extraescolares, el rendimiento de los alumnos y la eficacia en la gestión de recursos.

El Claustro evalúa al término de cada curso los diferentes Proyectos Curriculares, el rendimiento escolar, el proceso de enseñanza así como los aspectos docentes incluidos en el PEC y PGA. La CCP propone el Plan para la evaluación de los Proyectos Curriculares y la Práctica Docente.

La normativa educativa declara la evaluación del profesorado incorporada en la evaluación del sistema educativo, sin embargo, en la práctica, esta evaluación queda reducida a la llevada a cabo por la inspección educativa en situaciones individuales especiales (licencias de estudios, dirección, evaluación del profesorado en prácticas o supervisión del profesorado por expedientes disciplinarios y denuncias).

Por tanto, la evaluación del desempeño docente no se realiza de forma sistemática sino de forma aislada en determinados casos.

Incluso, llega a suscitar extrañeza, hasta oposición, que un inspector solicite entrar en el aula de un profesor.

Los profesores son funcionarios que han sido evaluados para acceder al cuerpo correspondiente y, una vez adquirida la condición de funcionario de carrera, es

difícil, cuando no imposible, “perderla”, y el sueldo viene regulado, básicamente por dicha condición (todo lo contrario a lo que ocurre en los niveles universitarios).

Así, en España, la evaluación del desempeño docente queda en manos de la buena intención de los centros educativos a partir de su autonomía pedagógica ya que, excepto en casos especiales, no se da ningún tipo de evaluación externa.

Los resultados académicos de nuestros alumnos siguen siendo alarmantes, los últimos datos estadísticos de 2013 informan que continuamos con un 25% de población sin titulación obligatoria, hay algo que no está funcionando, y se sigue dejando la educación al buen hacer de los centros

6. ¿Está funcionando la evaluación del desempeño docente?

Ya venía indicando Murillo (2007) que en vez de hacerse realidad la premisa de la evaluación como contribución al desarrollo y mejora profesional continuamos con la evaluación asociada al control, a la sanción. ¿Cuáles pudieran ser los factores que contribuyen al estancamiento de la labor formadora de la evaluación?

- Porque no es un tema prioritario.
- Por escasa trayectoria experiencial.
- Por percibir escasa utilidad.
- Por los altos costes: económicos, de tiempo y en formación de evaluadores (siendo la formación necesaria por la existencia de antecedentes de muy buenos modelos de evaluación que fracasaron por haber sido mal aplicados).
- Por deseabilidad social (preocupación por superar los estándares más que preocuparse por mejorar el propio desempeño docente).
- Por falta de aceptación (percepción como intrusismo por una mala aplicación).

Finalmente, en relación a la publicación de los resultados, se ha de ser cautos. Hay pocas evidencias de que la evaluación de escuelas y profesorado provoque, por sí mismo una mejora de los resultados educativos. La publicación regular de informes del rendimiento de centros, no es un mecanismo que genere la mejora.

Aquellos profesores/centros que se encuentran "por debajo de la media" difícilmente van a encontrar un incentivo al ver reflejada su situación en los últimos lugares y mucho menos si no hay creados procesos de análisis y revisión.

En todo este panorama de evaluaciones masivas debemos ser cautos ya que las evaluaciones como sistema de control de la "calidad" educativa empiezan a tener como resultado el valorar a las escuelas por su excelencia académica, en relación a unos tests académicos predeterminados.

La publicación de los resultados obtenidos en las evaluaciones externas convertirá los rankings de colegios en un hecho en poco tiempo.

Como indicaba Badía (2010) hay que educar a los medios de comunicación.

Concluir actualizando la preocupación generalizada por el desempeño docente. La polémica constante en relación a los objetivos, perspectivas, tipos y finalidades de la evaluación son indicadores que evidencian, al menos, la preocupación en relación a la evaluación del desempeño docente ya que, "los docentes tienen el honor de ser, simultáneamente, el peor problema y la mejor solución" (Fullan, 1993).

Financiación

Sin financiación expresa.

Conflicto de Intereses

Ninguno.

Referencias Bibliográficas

- Badía, Pedro y Vietes, María (coord.) (2011). Evaluación, resultados escolares y sistemas educativos. Análisis y alternativas. Madrid. GREFOL, S.L.
- Bolívar, A. (2008). Evaluación de la práctica docente. Una revisión desde España. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. Vol. 1, Nº 2.
- Fullan, M. (1993). Change Forces; Probing the depths of educational reform. London: The Falmer Press.

- Murillo, F. J. (2007). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Una panorámica de América y Europa. Santiago de Chile: UNESCO. (2ª Ed. Revisada).
- Rodríguez, C.K. y Vera, J.A. (2007). Evaluación de la práctica docente en escuelas urbanas de educación primaria en Sonora. Revista Mexicana de Investigación Educativa, Vol. 12. N° 35.
- Tejedor, F. J. (2012). Evaluación del desempeño docente. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. Vol. 5. N° 1.

Referencias legislativas

- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación (L.O.C.E.).
- Ley Orgánica 9/1995, de 20 de noviembre, de Participación, Evaluación y Gobierno de los Centros Docentes (L.O.P.E.G.C.E.).