

Yo evaluó...

Evaluación implica realizar una comparación entre los objetivos impuestos a una actividad intencional y los resultados que produce. Esto hace necesario evaluar, no sólo los resultados, sino los objetivos, las condiciones, los medios, el sistema pedagógico y los diferentes medios de su puesta en acción.

Los docentes tienen claro que pedagógicamente todo debe ser evaluado ya que es el mecanismo que permite saber si lo enseñado ha sido aprendido. Un mecanismo que implica, necesariamente, premios y castigos.

Sin embargo, son muchos los docentes latinoamericanos, incluidos los uruguayos, que se resisten a ser ellos mismos evaluados.

¿quiero que me evalúen?

Según afirma técnicamente el mexicano Pedro Lafourcade la evaluación es “la etapa del proceso educativo que tiene como finalidad comprobar, de manera sistemática, en que medida se han logrado los objetivos propuestos con antelación. Entendiendo a la educación como un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los sujetos, integrados a la misma, en base a objetivos definidos en forma concreta, precisa, social e individualmente aceptables”.

La evaluación del desempeño docente es un tema conflictivo en prácticamente todos los países, donde se enfrentan intereses y opiniones de políticos, analistas, administradores, y obviamente de los docentes y sindicatos.

Se puede afirmar que todos los sistemas de evaluación de desempeño docente tienen dos propósitos elementales: por un lado mejorar o asegurar la calidad de la enseñanza y por otro obtener información que permita tomar alguna decisión respecto al docente (incremento salarial, promoción, etc.). La primera conllevaría a una evaluación de tipo formativo y la segunda de tipo sumativo. Cualquier propuesta de evaluación docente parte de una concepción de lo que significa ser buen

docente. De esta forma diferirá el modelo de evaluación si se considera que buen docente es aquel que se desarrolla bien en el aula o cuyos alumnos aprenden, o aquel que posee una serie de rasgos y características distintivas.

Una de las cuestiones que más conflictividad puede traer en el tema evaluación de desempeño, pasa justamente porque no existe unanimidad en cuanto a que significa ser un “buen docente”.

Dependiendo del tipo y los propósitos de la evaluación ésta podrá ser obligatoria o voluntaria. Por ejemplo, es obligatoria en Argentina, Bolivia, Chile, California, Honduras, Puerto Rico y República Dominicana, mientras que es voluntaria en España, Francia, Italia, México o el Reino Unido.

Finlandia, el país que viene obteniendo mejores resultados a nivel de evaluación escolar, no tiene en su sistema un mecanismo de evaluación docente. En su visión prima el concepto de profesionalidad para que cada uno mejore su propia práctica, al tiempo que se fomenta la autoevaluación. El sistema está basado en la confianza hacia el docente y al centro educativo, de tal forma que en 1990 se eliminó el mecanismo de la inspección o supervisión de centros y profesores. El Esta-



Cualquier propuesta de evaluación docente parte de una concepción de lo que significa ser buen docente.





Finlandia, que obtiene los mejores resultados a nivel de evaluación escolar, no cuenta con un mecanismo de evaluación docente.



do finlandés promueve y fomenta la creación de una cultura autoevaluatora y cree en los caminos que cada centro pueda tomar para lograr la mejora académica.

Un reciente informe “Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa” publicado por la Oficina Regional de Educación de UNESCO, indica que existen algunos riesgos al momento de iniciar un proceso de evaluación de desempeño docente:

- Altamente costosa, si se hace con los mínimos criterios de calidad.
- Determina la forma de actuar de los docentes, para bien y para mal, de tal forma que el docente puede no desarrollar bien su trabajo, sino cumplir con los elementos que son reconocidos en la evaluación.
- Si no es consensuada puede derivar en pro-

blemas en su aplicación.

- Si no es transparente y técnicamente impecable puede generar problemas por falta de credibilidad.
- Es necesario contar con un número importante de evaluadores debidamente calificados.

El mismo informe indica que la experiencia muestra gran cantidad de buenos modelos de evaluación que al ser mal aplicados constituyeron un fracaso.

LOS SEIS MODELOS

Básicamente se han identificado seis teorías y/o modelos acerca de la caracterización del “buen docente”:

- Centrado sobre los rasgos o factores
- Centrado en las habilidades
- Centrado en las conductas manifiestas en el aula
- Centrado sobre el desarrollo de tareas
- Centrado en los resultados
- Basado en la profesionalización

Según indica ese mismo informe de UNESCO, una de las principales debilidades que se han visto en los distintos sistemas de evaluación, es justamente que no son explícitos en cuanto a la sustentación teórica que se ha utilizado para su creación.

De todos modos existe un amplio acuerdo en cuanto a la necesidad de que existan sistemas o mecanismos de evaluación de desempeño docente, no solamente como forma de promoción (o no) del evaluado sino como una oportunidad de mejora del propio centro e incluso del sistema educativo en general.



LA EVALUACIÓN EN EL MUNDO

En **Dinamarca, Noruega, Suecia y los Países Bajos**, todas las competencias en materia de personal docente la tienen los centros educativos. De esta forma son los propios establecimientos los que ponen en marcha los procesos evaluatorios cuando lo crean conveniente, al tiempo que pueden hacer que los resultados de los mismos repercutan en los profesores.

En **Rumania** la evaluación es obligatoria y anual, tras la cual y de acuerdo a los resultados, se disponen importantes incentivos salariales y la posibilidad o no, de ser promovidos o llegar a cargos de dirección.

En **Eslovenia** los docentes que estén por encima del promedio reciben, automáticamente, un aumento del 20% de sueldo.

España e Italia requieren que sus profesores obtengan resultados positivos en sus evaluaciones de desempeño para poder acceder a licencias por estudio o viajes al extranjero.

Desde el año 2003 **Chile** es el país latinoamericano donde se realiza con mayor periodicidad y rigurosidad una evaluación docente. El sistema dispone premios y castigos según el desempeño.

De los 38 mil docentes, 400 han sido expulsados del sistema, sin ningún tipo de pago, tras haber sido declaradas insatisfactorias sus respectivas evaluaciones en tres veces consecutivas.

En **Bolivia** los docentes son sometidos cada cinco años a un examen teórico práctico de suficiencia profesional. Aquellos que no lo superen tendrán la oportunidad al año siguiente, de no aprobarlo quedan suspendidos de la función docente, sin trabajo ni sueldo hasta que hacerlo en una tercera ocasión. En caso de no superar la prueba en esa tercera oportunidad, son definitivamente separados del Servicio de Educación Pública.

En **Perú** los docentes se manifiestan en las calles en contra de la evaluación que realiza el gobierno, llegando a pedir la renuncia del Ministro de Educación. Los maestros dicen que se niegan a rendir la prueba porque “está mal hecha y diseñada para que sea pérdida”.

En **México** se acaba de examinar a 71 mil maestros de los cuales sólo el 32% aprobó. Se concursaron poco más de 8 mil plazas. Según la prensa mexicana estos números dicen que seguirán dando clases en este ciclo 10 mil maestros que reprobaron, mientras entraron 2 mil maestros nuevos, evaluados y aprobados; y a este ritmo tardaría poco más de medio siglo en transformarse la preparación de los maestros de educación básica. Según estimaciones extraoficiales se espera que a partir de 2009 se incorporen al año unos 40 mil maestros evaluados y aprobados.

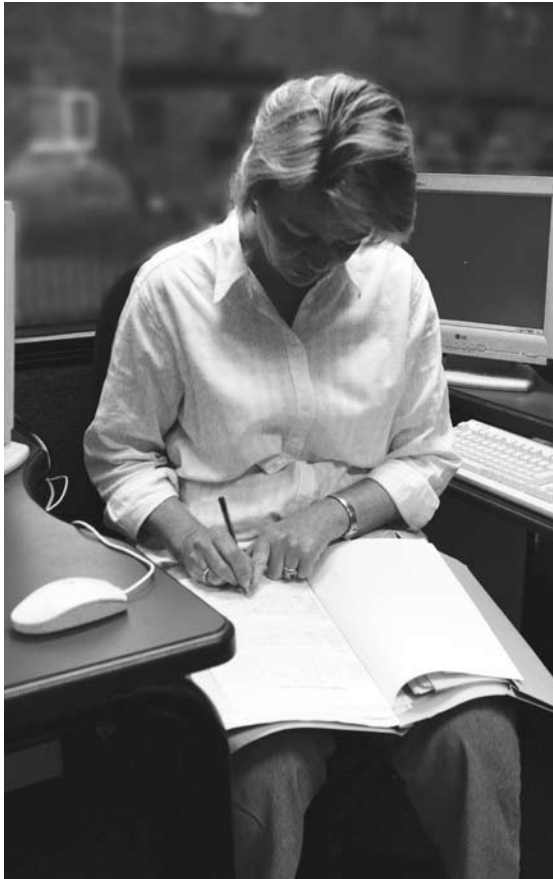
Puerto Rico maneja cinco elementos de evaluación: manejar sus clases eficientemente y mantener la disciplina; motivar a los estudiantes y diseñar estrategias ajustadas a su condición; aprovechar los recursos tecnológicos; evaluar objetivamente la labor de los alumnos; y adaptar su comportamiento a los lineamientos del centro y del sistema educativo.

Cuba incluye en su sistema de evaluación la opinión de alumnos y familias mediante cuestionarios cerrados.

La normativa de **Colombia** establece 14 aspectos del desempeño docente a ser evaluados periódicamente, entre los que se cuentan: apego al Proyecto Educativo Institucional (PEI); conocimiento de los estudiantes; uso de las herramientas pedagógicas; compromiso con la institución; innovación; capacidad para mediar en los conflictos; trabajo en equipo y liderazgo. Quienes alcancen una puntuación superior al 80% podrán ser ubicados en el escalafón superior con el consiguiente aumento de sueldo.

En **Argentina** se evalúa para el ingreso a la docencia, para ascensos de jerarquía y para aumento de la asignación de horas, siendo la observación directa de clases el mecanismo principal de evaluación de desempeño.

Brasil evalúa a sus docentes al egresar de la Universidad, pero no cuenta con un sistema de evaluación periódica una vez que se ingresa a la función. En algunos Estados existe un mecanismo basado fundamentalmente en la recomendación de los superiores jerárquicos, colegas y estudiantes.



EL SISTEMA CHILENO

Chile evalúa a sus docentes de manera sistemática desde 2003 buscando una mejora en el desempeño de los maestros mediante el incremento salarial como incentivo: el equivalente a un sueldo más al año.

El sistema de evaluación nació de un acuerdo entre el Ministerio de Educación, la Asociación Chilena de Municipalidades (de la que dependen los colegios estatales) y el Colegio de Profesores de Chile.

El año pasado, el 53 por ciento de los docentes estatales ya habían sido evaluados por primera vez y los aprobados volverán a ser examinados dentro de cuatro años. La evaluación es obligatoria, y se hace por estándares de rendimiento, no por resultados de aprendizaje. Los funcionarios chilenos aseguran que una de las intenciones del sistema es llevar mejores docentes donde más lo necesitan y pagarles más.

Varios elementos en juego

La evaluación en Chile se realiza mediante distintos mecanismos:

Autoevaluación: reflexión y evaluación que el docente hace sobre su propio desempeño.

Portafolio: conjunto de evidencias directas del trabajo del docente en sus clases (documentos de planificación, notas escritas de los padres, apuntes, resultados de los alumnos, filmación de una clase).

Entrevista de otro docente acerca de la práctica del evaluado.

Evaluación de **directivos** respecto a la práctica del docente.

La calificación final la realizan instituciones universitarias. Los docentes pueden alcanzar un nivel básico e insuficiente o destacado y de excelencia. Quienes no superan los requerimientos mínimos son sometidos a una capacitación específica y son evaluados al año siguiente.

“Cada año, una nueva evaluación nos dice si mejoran o no los docentes que son evaluados una segunda vez, en qué logran mejorar y en qué siguen estancados. También da antecedentes sobre docentes que puedan bajar sus niveles de desempeño y hay que revisar las variables que han afectado su desempeño actual y ver las maneras de apoyarlo”, dijo a la prensa Rodolfo Bonifaz, coordinador del Área de Acreditación y Evaluación Docente del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas del Ministerio de Educación de Chile.

El docente que reprueba tres años consecutivos es despedido sin ningún tipo de compensación económica.

En 2005, cinco mil profesores se negaron a ser evaluados, cifra que año a año han ido descendiendo. De todos modos algunos gremios docentes han llamado a boicotear el examen, que este año deberán realizar unos quince mil profesores. Algo que muchos consideran un “suicidio laboral”.