

Reseña de la Conferencia “Perspectivas de la evaluación magisterial” impartida por la Mtra. Silvia Schmelkes. Consejera Presidenta del Instituto Nacional de Evaluación Educativa. 3 de junio de 2014. USBI-Xalapa, Veracruz.

Mtro. Rodolfo González Rivera*

La exposición se centró en los criterios y mecanismos generales que se emplearán para la evaluación del desempeño docente en el año 2015, señalando qué se evaluará, el modelo de evaluación que sustenta el proceso, instrumentos de evaluación; mencionó las consecuencias de la evaluación vistas como recompensas y qué hacer con los resultados de la evaluación.

Expongo la transcripción de las diapositivas expuestas por la maestra y una síntesis estenográfica de sus intervenciones.

¿Qué evaluar?

- Coincidencia en que la verdadera evaluación del desempeño docente solamente puede conocerse mediante la observación, presencial o virtual, de la práctica docente. Se evaluará en el acto mismo de la práctica docente. No se descarta la posibilidad de que se video graben las sesiones de clase. La visita a las escuelas y a las aulas es necesario.
- El mero conocimiento de los resultados de aprendizaje no transforma la práctica docente. Lo que si queda clarísimo es que conocer solamente los resultados del aprendizaje de los alumnos no transforma la práctica docente. Las pruebas de aprendizaje estandarizadas han sido injustas para definir y transformar la práctica docente. No se puede evaluar así y no se hará más en México.
- El aprendizaje es producto de diversos procesos, y el más importante es la enseñanza.

* Jefe del Departamento de Evaluación de la Escuela de Bachilleres *Artículo Tercero Constitucional Vespertina*. Xalapa, Veracruz

- El desempeño profesional docente no termina en el aula. Todo lo que el maestro es. Demostrad que sabe, que planea, que tiene una buena práctica docente. Cómo contribuye a la escuela como institución. Su tarea no termina en el aula. Tiene una responsabilidad con el colegiado, con la institución y una responsabilidad profesional con él mismo, seguir aprendiendo de manera continua, seguirse formando, preparándose; responsabilidades con los padres de familia, con la comunidad, obligaciones gremiales que lo definen como profesional y que deben ser evaluados. Todo esto tiene que ver con la calidad del aprendizaje.
- Evaluar con referencia a la equidad (atención a la diversidad). Cuando hablamos de calidad, hablamos de educarlos a todos. No sólo a unos u otros. Se evaluarán las prácticas inclusivas de ese docente. Qué tanto logra que los propósitos de aprendizaje los logren, si no de la misma manera, se alcancen en los mejores niveles de desempeño.

Modelos de evaluación

- Dos tipos de evaluación docente, según sus consecuencias. Se pueden combinar.
 - ✓ Evaluación de alto impacto. Evalúa el desempeño, la permanencia.
 - ✓ Evaluación para orientar el desarrollo profesional. Considera los aprendizajes a los que llega con sus alumnos.

Las mejores experiencias son las que inician con la definición de estándares de desempeño docente, basado en investigación. O de perfiles. Son puntos ideales de llegada de un maestro en un determinado nivel educativo.

- Con el supuesto de que el docente es un profesional. Ese ideal del buen docente, basado en investigación educativa, con la hipótesis de que el docente es un profesional. Los docentes deberán estar de acuerdo que ese perfil define a un docente y estar de acuerdo con lo que se les evaluará.

- En un marco claro de consenso. Esta definición se debe realizar con los docentes. Consensos, a través de una consulta en línea (ver página del INEE) los docentes opinarán sobre los estándares o perfiles del desempeño docente.
- Los docentes conocen los fundamentos en los que se basa su evaluación. No sólo las normas y perfiles del ingreso al servicio profesional docente. Si no a través de perfiles contextualizados, perfiles de acuerdo a las condiciones de trabajo y determinarán cómo se evaluará cada perfil y define lo que es un buen maestro. Que conozcan y estén de acuerdo.

¿En el mundo quiénes participan en la definición de cómo se evalúa el desempeño docente?

Explica la maestra, en general son los gobiernos los que conciben los esquemas de evaluación relacionados con los objetivos nacionales, como en México. Los directivos están muy involucrados en los casos donde la educación está muy descentralizada a nivel de escuela. En Finlandia, por ejemplo, son los directores quienes evalúan a sus docentes. No existe evaluación nacional o regional.

Señala que en México se ha vivido una resistencia a esta evaluación, sobre todo a la evaluación del desempeño que tiene que ver con permanencia. Esto es cierto en todo el mundo, cuando por primera vez se habla de algún proceso de evaluación docente, se genera resistencia entre los docentes. Cuando más se genera resistencia es cuando no es claro lo que se está evaluando o no se ha participado en la definición de lo que se evalúa.

Existen varios esquemas que incluyen la autoevaluación, no solo la evaluación que se hace desde fuera, evaluación que cada maestro haga de sí mismo. Ahora que existen estos estándares, el docente se pregunta ¿Cómo me comparo con ellos, dónde están mis debilidades y mis deficiencias?

Comenta que uno de los esquemas más exitosos de evaluación, al que aspiramos en algunos años, es el de Australia, que es el propio gremio docente quien evalúa a los docentes. Son ellos los que determinan los mecanismos de evaluación.

Por ejemplo, en México el gremio de médicos tiene sus propios mecanismos de evaluación. Son ellos los que quitan las licencias de ejercer a los médicos, sucede lo mismo con los abogados.

Si la profesión docente logra constituirse y consolidarse como una profesión, tendría que ser la propia profesión docente la que defina cómo evaluar a sus propios agremiados y en todo caso definir quién si entra y quién no entra al gremio docente, por no cumplir los estándares establecidos por el propio gremio.

En términos profesionales, porque una cosa es defender los intereses laborales y otra en cosa es agruparse como gremio para términos profesionales.

También, en términos generales, algunos países incluyen una encuesta con padres de familia o una entrevista con ellos para evaluar al docente, qué opinan del docente, pero han sido tomados poco en cuenta.

La otra fuente de información más importante es el alumno, porque el alumno sabe perfecto, es quien sabe si le gusta o no el maestro. Qué cosas le agrada y qué no. Pero la experiencia internacional dice que, hablando específicamente de educación básica, no se toma en cuenta al alumno. En educación superior es al revés. Se evalúa al docente por lo que dice el alumno, siendo casi la única fuente de evaluación.

Instrumentos

Aún están en el menú de opciones. Deseamos utilizar varios de éstos. No pensamos que la evaluación de la docencia que es algo complejo se pueda evaluar con algo simple. Algo que permita una visión más holística del docente. Eso implica el uso de diversos instrumentos.

- Observación en el aula. Se constata lo que sucede en la cotidianeidad de la práctica docente.
- Portafolio de docentes. Aquí están sus planeaciones de clase. Cómo evaluó a los alumnos. Puede incluir algunas evidencias de aprendizaje de los alumnos. Entre otros.

- Autoevaluación docente. La evaluación de él mismo.
- Evidencia de aprendizaje de alumnos. Que no será con los resultados de las pruebas estandarizadas del pasado. Quizá incluya los cuadernos, evidencias de proyectos.
- Entrevistas con docentes. Para conocer cómo se autoevaluaron y por qué. Indagar un poco más.
- Informes del director, supervisor y otras autoridades
- Pruebas de conocimiento de los docentes. Incluye conocimientos de la materia y conocimientos pedagógicos.
- Información de pares, alumnos y/o padres. Conocer qué opinan otros docentes del desempeño de sus compañeros, así como lo que dicen los alumnos y padres de familia.

En diversas combinaciones. No sólo es un instrumento. Se busca siempre triangular la información.

Comentó que el uso de pruebas estandarizadas es un tema muy debatido internacionalmente. No deben utilizarse solo los resultados crudos de una prueba. La discusión se centra en que si las medidas de valor agregado sirven o no sirven, éstas son aquellas medidas que nos permiten comparar cómo recibo a mis alumnos al inicio del ciclo escolar y cómo los dejo al final del curso. No se vale una sola prueba, pero si se valen dos que comparen. El valor añadido, que yo le agregué al conocimiento de esos alumnos es lo que nos permitirá evaluar a mi como docente. La discusión continua, por lo volátil que es el asunto.

La mayoría se inclinan por no utilizarlos, porque no es justo que solo se tome en cuenta este resultado. En muchas ocasiones se enseña para la prueba.

¿Quiénes evalúan a los docentes?

En la mayoría de los países los evaluadores son maestros. Los mejores maestros. Personas seleccionadas de entre el magisterio. Los mejores maestros por su desempeño docente y por la autoridad moral que representan frente a otros docentes.

Deben seleccionarse con este rigor y cuidado. Deben estar rigurosamente formados, deben conocer perfectamente el trabajo que hacen los maestros. Tienen que ser capacitados para realizar las observaciones en el aula. Tener autonomía respecto al maestro evaluado. No deberán evaluar docentes de su zona. Tomar decisiones colegiadas Para calificar (al menos dos que se pongan de acuerdo) y lo más importante, deben tener credibilidad ante los evaluadores.

En algunos países los evaluadores se certifican. Se seleccionan, capacitan y certifican.

Consecuencias como recompensas

La evaluación del desempeño docente si tiene que tener repercusiones y recompensas. Una evaluación sirve para identificar a los buenos maestros y a los no tan buenos maestros, para que éstos últimos sean apoyados.

- La evaluación debe repercutir en recompensas
 - ✓ Salariales
 - ✓ No salariales
- Entre los salariales se encuentran:
 - ✓ Mejores salarios
 - ✓ Reconocimiento en dinero y en especie
- Suficientes para motivar
- No puntajes absolutos, puesto que es importante considerar los contextos y condiciones de trabajo donde el docente se desempeña.
- Gran diversidad de estímulos no salariales. Posibilidades de becas, estancias fuera, años sabáticos. Publicar memorias docentes. Ser un docente modelo (reconocimiento moral)

- Debate sobre las recompensas individuales o grupales. En México, se decidió reconocer ambas, por los incentivos. (Ejemplo de incentivos en Carrera Magisterial por los resultados en prueba ENLACE)
- El difícil asunto de la amenaza de perder el empleo. Una de las consecuencias es ésta, de ahí la resistencia de ser evaluado. No hay riesgo de perder el empleo ni los derechos laborales, pero si hay riesgo de perder el grupo y ser reubicado para realizar tareas administrativas, lo más cercano a su centro de trabajo, después de resultados no satisfactorios en tres evaluaciones. (Ver Ley del Servicio Profesional Docente).

¿Qué hacer con la evaluación?

- Lo importante es que la evaluación contribuya a que la práctica docente mejore los resultados de aprendizaje de los estudiantes.
- La evaluación formativa, para identificar los espacios de mejora posible en los docentes y atenderlos. Nos brinda información sobre sus debilidades y fortalezas. La ley sugiere que existan procesos de apoyo, acompañamiento, formación, para que estas debilidades puedan superarse y en la siguiente sea satisfactoria.

En México, la primera evaluación no tendrá repercusiones. Sólo la de ubicar al docente en un determinado nivel dentro del proceso de llegar al estándar e identificar las debilidades para determinar los procesos de apoyo, acompañamiento y formación necesita el docente.

Después vendrá una segunda evaluación que permitirá comprar al maestro respecto de él mismo y que si efectivamente el docente recibió estos procesos de apoyo, acompañamiento y formación, seguramente mejoró. Lo importante es que pase del mínimo.

- La evaluación sumativa compara y responsabiliza al docente de su desempeño profesional. Contratación, permanencia, ascensos. La idea que el maestro tenga los apoyos necesarios para mejorar. La literatura internacional señala que los cursos donde el docente tiene que salir del aula y actualizarse en eso que tienes deficiencia, sirven menos que aquellos procesos de formación dentro de la misma escuela, a través de tutores, de modelos de maestros que lleguen a enseñarle a los docentes como ellos a cómo dar clases. Comunidades aprendizaje donde el director ayude a constituir grupos de lectura, discusión y de reflexión sobre la práctica docente, que permitan ir estableciendo innovaciones de sus maestros en su práctica.
- Se pueden combinar.

Finalmente, todavía a nivel internacional se sigue considerando al docente como el factor desde la oferta educativa, más importante para explicar la diferencia educativa entre el rendimiento de los estudiantes. Señala que es desde la oferta educativa, porque los factores que más importantes se encuentran del lado de la demanda educativa es la pobreza, desgraciadamente es el nivel de ingreso el que explica más las diferencias, pero desde el sistema educativo mismo, la escuela y el aula es el docente.

Todavía sabemos poco sobre la posibilidad real entre distinguir un buen maestro y un mal maestro. Sabemos poco. En el mundo la evaluación del desempeño está iniciando, tiene dos décadas que se realiza. Aún dudamos sobre si los diferentes modelos de evaluación proporcionan una medida justa de su desempeño. Por eso se justifica la resistencia. Sobre todo en las evaluaciones sumativas cuando no se ha tenido la posibilidad de participar en este proceso.

Hay una convicción entre los especialistas, de que el principal propósito de la evaluación es mejorar la práctica docente y con ello el aprendizaje de los estudiantes.

La evaluación tiene que partir de lo que se entiende por una buena enseñanza y desde ahí cuál es el maestro ideal, se definen los niveles de la prácticas y de la proficiencia en la práctica. Estos niveles de desempeño tienen que guardar relación entre los aprendizajes

de los alumnos y con las recompensas de los maestros. Los docentes deben percibir la evaluación como justa y las medidas aisladas de desempeño docente son más injustas (resultados de pruebas de aprendizaje, por ejemplo), por lo que las evaluaciones que utilizan diversos instrumentos que permitan dar una visión más global, más holística, más completa del desempeño son las más socorridas.

Las evaluaciones justas se basan en diversos instrumentos. Estos tipos de evaluaciones triangulan la información con diversos instrumentos, donde los evaluadores serán clave para emitir el juicio sobre ese maestro.

Es crucial el uso que se le dará a la evaluación. Si el uso será para formar y entre más cerca de la escuela, mejor. Entonces estaremos hablando de una evaluación formativa. Además la evaluación permitirá ubicar a los buenos y malos maestros.

La definición de la buena enseñanza y los criterios que se derivan de ahí para la evaluación, tienen que ver con toda la carrera docente. Se deben parecer los criterios de selección de los alumnos normalistas, de los que desean ingresar al Servicio Profesional Docente y los criterios que definen los estándares del desempeño docente. Desde la formación inicial debe existir este camino hacia el maestro ideal.

¿Por qué decimos que es una nueva evaluación?

El INEE, como autoridad máxima en materia educativa, ha identificado cuatro principios fundamentales de la evaluación de la educación en México.

En el pasado, en México la evaluación se ha utilizado muy poco para mejorar la calidad de la educación, teniendo repercusiones negativas sobre la equidad. En el pasado la tendencia ha orillado a uniformar los contenidos educativos, por eso los maestros enseñan lo que no debería en la prueba y se ha generado un temor y rechazo a la evaluación.

La evaluación tiene como principal objetivo a que se cumpla el derecho a la educación y una educación de calidad.

- **Formativa para mejorar.** Respecto a ello la Ley General del Servicio Profesional Docente, establece los mecanismos para la evaluación y profesionalización

docente. Debe ser justa y no en una sola medida y menos aún en pruebas estandarizadas para alumnos, que conciba el trabajo docente como complejo, que considere el contexto y condiciones de trabajo.

- Persigue la equidad, entendida como la distribución de la calidad.
- Reconoce la diversidad y la atiende
- Busca la participación de la sociedad y del magisterio

Por último, la evaluación docente es para profesionalizar, la evaluación de alumnos es para mejorar el aprendizaje, la de los docentes, es para mejorar.

Los docentes profesionales son clave en la solución de problemas que tenemos en la educación nacional y que son la causa de la reforma educativa, fundamentalmente tres: el no acceso a la escuela, la inequidad educativa (un sistema educativo desigual, donde un 6° de primaria en una región y otra no significa lo mismo) y problemas de calidad.

El compromiso es de todos los que estamos en la educación, de garantizar el derecho una educación de calidad, para aprender lo necesario y vivir una vida digna.