

Formación y evaluación docente en la educación media superior

En julio de 2014, más de 34 mil aspirantes participaron en el primer concurso de ingreso al Servicio Profesional Docente para Educación Media Superior (EMS). ¿Qué sigue para quienes ya están en servicio? A partir de la Reforma Educativa, uno de los aspectos que mayor interés han generado entre los docentes es la evaluación de su desempeño. Aquí se presenta la propuesta del subsecretario del ramo para formar y evaluar a los maestros de los diferentes subsistemas de la EMS en México.

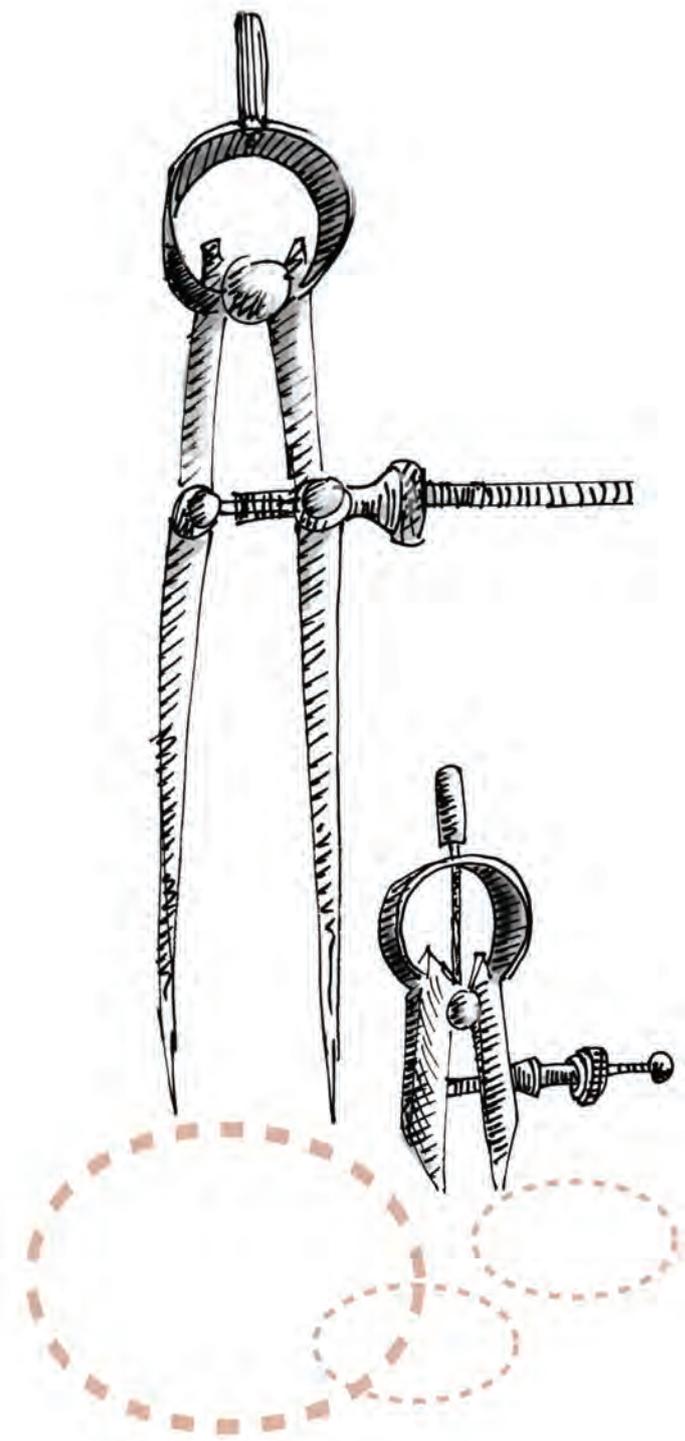
RODOLFO TUIRÁN

Subsecretario de Educación Media Superior
de la Secretaría de Educación Pública
tuiran@sep.gob.mx

Que el origen social no se convierta en destino

La educación media superior (EMS) de México se apoya en el esfuerzo y la aportación cotidiana de alrededor de 275 mil maestros. De ellos, la mitad son mujeres; una tercera parte tiene menos de 35 años de edad; poco más de 9 de cada 10 dispone de una licenciatura o posgrado; más de la mitad tiene menos de 10 años de experiencia en la docencia; 2 de cada 3 laboran en planteles públicos y casi 6 de cada 10 cuentan con un contrato de base.

Las características y condiciones laborales de los docentes varían ampliamente por subsistema, pero todos comparten un rasgo en común: son actores clave en el propósito de elevar la calidad de la educación en el país, mejorar el aprendizaje de los estudiantes y garantizar su desarrollo integral.



Los profesores de este nivel educativo son reconocidos también como agentes centrales para propiciar que el hecho educativo ocurra en condiciones de mayor equidad e inclusión. En ellos recae la responsabilidad de prevenir que el origen social no se convierta en destino. Casi 4 de cada 10 estudiantes del nivel medio superior enfrentan condiciones socioeconómicas desfavorables. Por ello, resulta de gran importancia el apoyo y el acompañamiento al trabajo de los docentes que laboran en contextos socioeconómicos de alta marginación, en ámbitos rurales aislados o dispersos y en áreas con fuerte presencia indígena, entre otros.

La centralidad de la evaluación: pieza clave

La investigación educativa muestra que, en el mundo de hoy, los jóvenes del nivel medio superior deben desarrollar diversas competencias, incluido el pensamiento crítico y la capacidad tanto para resolver problemas como para *aprender a aprender*. Se reconoce que esto implica un nuevo perfil docente, con competencias que favorezcan el dominio disciplinar y pedagógico, el trabajo colaborativo y el acompañamiento a los estudiantes durante su trayecto educativo.

Tomando en cuenta que las exigencias tanto para el sistema educativo como para los maestros son cada vez mayores, la Reforma Educativa ha puesto especial atención, a través del Servicio Profesional Docente (SPD), en los siguientes procesos:

- a) El reclutamiento o selección de los candidatos mejor preparados para ocupar puestos docentes.
- b) La formación continua y el desarrollo profesional de los docentes en servicio para ampliar permanentemente sus capacidades.
- c) El reconocimiento, la promoción y la motivación de los maestros, con el propósito de que desplieguen y desarrollen sus capacidades a lo largo de su trayectoria docente.

En todos estos procesos se ha puesto de manifiesto la centralidad de la evaluación, la cual se reconoce como pieza clave para contar con docentes mejor preparados y rendir cuentas por su desempeño.

La Reforma Constitucional de febrero de 2013 estableció que es obligatorio que todo ingreso a funciones docentes en la educación que imparta el Estado, se realice por concurso para garantizar la idoneidad de los conoci-

mientos y capacidades de los maestros. Al respecto, existe evidencia que demuestra, para el caso de México, que los docentes contratados por concurso obtienen mejores resultados en el aprendizaje de los alumnos que quienes fueron contratados mediante métodos tradicionales.¹

El primer concurso de ingreso al SPD en los diferentes subsistemas del nivel medio superior se realizó en julio de 2014, con base en perfiles, parámetros e indicadores cuya elaboración se vio enriquecida por las aportaciones y opinión de más de 30 mil docentes. El concurso contó con la participación de más de 34 mil aspirantes, de los cuales 11 mil 286 resultaron con perfil idóneo e integraron las listas de prelación para la asignación de plazas docentes. En general, en este primer concurso sobresalió, por un lado, la solvencia técnica de los instrumentos de evaluación y, por otro, la necesidad de fortalecer la información de las convocatorias para dar a los sustentantes mayor certidumbre sobre las plazas vacantes.

Un sistema de evaluación que descansa en las mejores prácticas

La Reforma Educativa ha implicado también una revisión de los modelos de formación continua y desarrollo profesional de los docentes. Ésta fue una de las principales y más reiteradas propuestas de los maestros en los Foros de Consulta para la Revisión del Modelo Educativo, los cuales tuvieron lugar entre febrero y junio de 2014.

La estrategia de formación docente seguida en la EMS se ha centrado en la enseñanza basada en competencias (Programa de Formación Docente de Educación Media Superior de la Secretaría de Educación Pública, PROFORDEMS). Entre 2008 y 2014, 8 de cada 10 docentes de instituciones públicas cursaron el Diplomado de Competencias Docentes en el Nivel Medio Superior, y un porcentaje muy significativo lo acreditó. Con la entrada en vigor de la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD), se ha ampliado el enfoque, buscando fortalecer el conocimiento disciplinar y pedagógico de los profesores. Esto supone el tránsito hacia un nuevo modelo de formación continua y desarrollo profesional, que ponga al alcance de los maestros cursos más diversificados que respondan a sus necesidades, incluida la capacitación *in situ* y la observación de situaciones reales, así como programas formales de tutorías y acompañamiento de pares, el impulso al trabajo colegiado docente y la retroalimentación constante de academias y directivos.

A menudo los docentes expresan su deseo de saber cuándo se realizará, quién o quiénes los evaluarán, en qué consiste la evaluación, cuáles son los lineamientos que la regirán y cuáles son los beneficios.

Diversos subsistemas de educación media superior están avanzando actualmente en esa dirección.

La LGSPD estableció que los profesores se sujetarán al menos cada cuatro años a una evaluación y rendirán cuentas por su desempeño. Así, los docentes que demuestren un desempeño adecuado podrán ascender en la carrera profesional sobre la base de la aptitud probada y reconocida. Asimismo, la evaluación periódica permitirá identificar las debilidades y fortalezas de los maestros y respaldar a cada uno de ellos con una capacitación o regularización eficaz.

Quizá por eso uno de los aspectos más visibles de la Reforma Educativa entre los maestros ha sido la evaluación del desempeño, la cual ha generado en ellos interés y preocupación comprensibles. Si bien los docentes perciben que dicha evaluación contribuirá a propiciar el establecimiento de reglas claras de mérito e idoneidad y a identificar sus propias fortalezas y debilidades formativas, a menudo expresan su deseo de saber cuándo se realizará, quién o quiénes los evaluarán, en qué consiste la evaluación, cuáles son los lineamientos que regirán este proceso y cuáles los beneficios que traerá para los docentes, lo que exige un esfuerzo renovado de difusión y orientación por parte de las autoridades educativas que les asegure respuestas a sus dudas.

Al respecto, la experiencia internacional permite identificar al menos cuatro rasgos clave de los sistemas de evaluación exitosos:² *a)* se basan en la definición clara de las competencias y las conductas que se espera que tengan y muestren los buenos profesores; *b)* miden el desempeño docente de manera exhaustiva e integral; *c)* utilizan instrumentos que cuentan con validez técnica y protegen la integridad de la evaluación; y *d)* tienen consecuencias para los docentes (positivas o negativas) y se articulan con su desarrollo profesional.

Al avanzar en la configuración de un sistema de evaluación del desempeño docente que descansa en las mejores prácticas, será posible contribuir tanto a mejorar el aprendizaje de los estudiantes como a dar certidumbre a los docentes acerca de las rutas que podrán seguir para favorecer su desarrollo profesional. €

- 1 Estrada, R. (2013). *Rules rather than Discretion: Teacher Hiring and Rent Extraction*, manuscrito. París: Escuela de Economía de París.
- 2 Bruns, B. y Luque, J. (2014). *Profesores excelentes. Cómo mejorar el Aprendizaje en América Latina y el Caribe*, resumen. Washington, D. C.: Banco Mundial.

