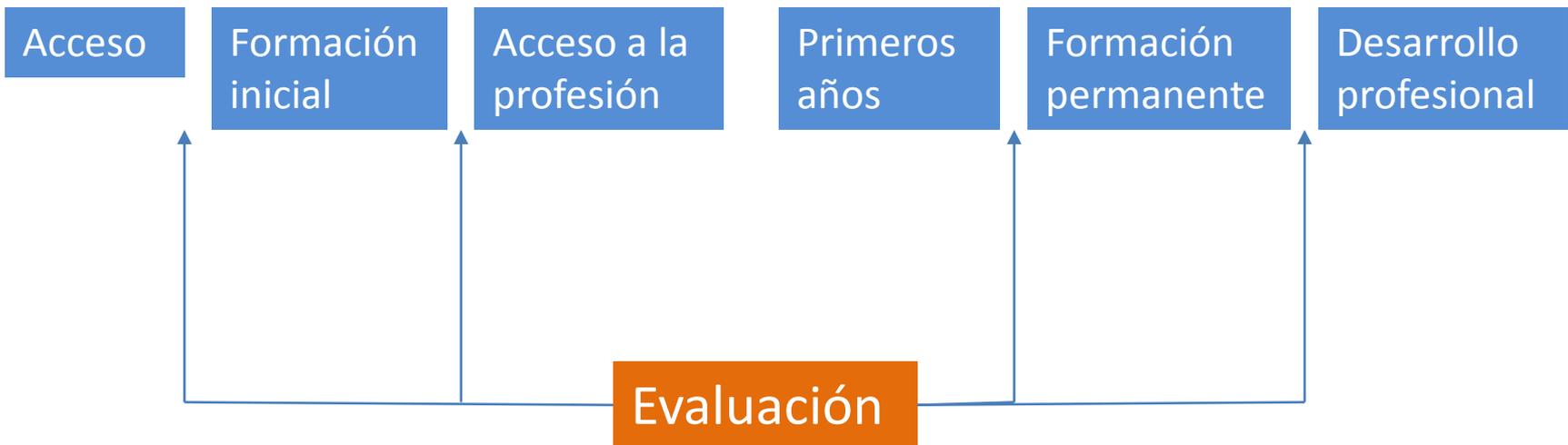


# **DESARROLLO PROFESIONAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

**ELENA MARTÍN ORTEGA  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID**

**XXI Encuentros de Consejos Escolares Autonómicos y del Estado  
Logroño, 26 de octubre de 2012**

# ATRAER Y RETENER



La evaluación de la actividad docente es necesaria para ayudar a los profesores a mejorar su práctica y permitir su desarrollo profesional, lo que a su vez podrá incidir en la calidad de la enseñanza

# El punto de partida

- El sistema educativo español tiene que plantearse cómo va a abordar la evaluación del desempeño docente.
- Nuestro sistema educativo tiene una muy escasa tradición en este campo.
- Sigue existiendo una importante polémica acerca de los beneficios y desventajas de los distintos modelos de evaluación de la práctica docente.
- Objetivo: identificar los ejes clave de estos modelos y plantear qué pasos podrían darse en nuestro caso.

# ¿Por qué resulta tan difícil introducir la cultura de la evaluación de la actividad docente?

- La naturaleza de la actividad:
  - Privada
  - Encerrada y ensimismada
  - Libertad de cátedra
- Percepción de riesgo de subjetividad en la valoración. Una buena práctica puede tomar formas diferentes.
- Dificultad de evaluar un perfil competencial cada vez más complejo
- Hasta ahora no hay sistemas de desarrollo profesional que constituyan una adecuada carrera docente. Se ha vinculado en la mayoría de los casos a horas de formación y antigüedad.
- La percepción de que las evaluaciones de rendimiento del alumnado no han supuesto necesariamente una mejora en la calidad de la enseñanza ni del aprendizaje.

# Decisiones de un sistema de evaluación de la actividad docente

- Función: formativa versus sumativa
- Definición de niveles de competencia y establecimiento de los criterios y estándares.
- Procedimientos e instrumentos: crítica a los exámenes a través de pruebas.
  - Observación
  - Portafolios
  - Cuestionarios:
    - Responsables del centro
    - Alumnado
    - Familias
  - Resultados de los alumnos y alumnas
    - Beneficios individuales
    - Beneficios para el centro
- Evaluadores: Expertos externos, Equipo directivo o cargos de coordinación del centro, pares
- Consecuencias:
  - mejora de la competencia
  - mejora de las condiciones profesionales
  - incremento salarial
  - Posibilidad de apartar de la función docente si tras recibir formación no se produce mejora
- Obligatoria o voluntaria

# Los riesgos de una evaluación sin dimensión formativa

Si bien algunas reformas incrementaron los mecanismos de rendición de cuentas o introdujeron incentivos basados en el desempeño para mejorar la motivación, lo hicieron sin brindar a los docentes oportunidades para darse cuenta de sus debilidades o conocer mejores prácticas (Barber y Mourshed, 2007, Informe McKinsey, p.27).

# La polémica sobre los modelos de valor añadido

Quienes desconfían de estos modelos (Bill & Melinda Gates Foundation, 2010; Jennings & Beveridge, 2011; Rothstein, 2011) aluden a las siguientes desventajas:

- ✓ Las pruebas estandarizadas a gran escala dejan fuera importantes aspectos del aprendizaje.
- ✓ Dificultad para atribuir el cambio en los alumnos a un solo docente.
- ✓ Dificultad para controlar todas las variables ajenas al profesor que influyen en la calidad del aprendizaje.
- ✓ Variación de las puntuaciones obtenidos por los profesores de un año a otro (Sass, 2008). Y dependiendo de los alumnos a los que enseñe (Darling-Hammond, Haertel & Thomas, 2010)
- ✓ Docentes que obtienen puntuaciones altas en mediciones de valor agregado muchas veces no los obtienen en pruebas más conceptuales.
- ✓ Dificultad para seguir a los alumnos si cambian de centro.
- ✓ Sólo cumple la función sumativa

*“Siempre se puede producir estimaciones de lo que el modelo indentifica como efectos del docente. Sin embargo, estas estimaciones abarcan las contribuciones de una serie de factores, siendo las que dependen de los docentes solo una de ella. Por consiguiente, termina siendo problemático medir los efectos de la labor del docente y presentarlos como indicadores fidedignos de su eficacia.”*

Henry Braun (2005, p. 10). Investigador del Educational Testing Service

“No debería usarse el sistema de evaluación de la eficacia de los docentes basados en el modelo de valor agregado para tomar decisiones operativas, pues los resultados son demasiado variables como para considerarse justos y fiables.”

(National Research Council, Board on Testing and Assessment, 2009. p10)

Sólo entre un 7% y un 10% de la varianza en las puntuaciones de los alumnos puede atribuirse a un profesor específico del alumno (Rivkin, Hanushek & Kain, 2000)

**No obstante existe otro corpus de investigación cuyos resultados apuntan a que las puntuaciones de la evaluación de desempeño son un buen predictor del rendimiento académico del alumnado, incluso a largo plazo ( Chetty, Friedman y Rockoff, 2012).**

# Un enfoque sistémico

(Darling-Hammond, 2012)

- ✓ Los procedimientos de evaluación deben coordinarse en los fases de acceso a la formación inicial, inducción, contratación y desarrollo profesional continuo.
- ✓ La evaluación debe formar parte del sistema de enseñanza-aprendizaje.
- ✓ Los estándares deben coincidir con las metas curriculares de aprendizaje.  
Alinear curriculum-evaluación del aprendizaje por el profesor y estándares de evaluación externa-formación del profesorado- estándares de evaluación del desempeño docente.
- ✓ Valorar las aportaciones del profesor al equipo docente y al centro. Jackson y Bruegman (2009) mostraron que el aprendizaje en pequeños grupos de docentes del centro es el factor que más predice la mejora en el rendimiento del alumnado.
- ✓ Un sistema que permita función formativa y sumativa a la vez.
- ✓ Algunos estudios apuntan a que la habilitación de los docentes se ha convertido en un predictor de la mejora de la eficacia de la práctica de los profesores (Clotfelter, Ladd y Vigdor, 2007); Goldhaber y Brewer, 2000).
- ✓ Los incentivos deben fomentar la colaboración dentro de la institución y no la competencia.

# Algunos ejemplos de Sistemas nacionales de evaluación y acreditación

(M. Isoré, 2009, Darling Hammond, 2012)

El modelo de **EEUU** realizado a través del US National Board for Professional Teaching Standards (NBPTS) y para los Noveles el National Board for Professional Teaching Standards (INTASC).

- ✓ Entre 1987-2008 había acreditado a 64.000 docentes
- ✓ Establece cuatro niveles de pericia en la profesión
- ✓ Los profesores se presentan voluntariamente para progresar en la carrera profesional.
- ✓ Los profesores afirman haber aprendido en el proceso de evaluación

El modelo **inglés** ha evolucionado desde un enfoque más sumativo a otro más formativo. Se realiza a través de la Training and Development Agency for Schools (TDA)

- ✓ Hay cinco niveles en el desarrollo profesional y para cada uno de ellos se establecen unos estándares mediante enunciados de una buena práctica.
- ✓ Los profesores que quieren progresar en estos niveles pueden someterse a una evaluación externa sumativa.
- ✓ Los estándares sirven también como referente de una evaluación formativa en el contexto del propio centro.

# Un ejemplo de evaluación formativa: Finlandia

(M. Isoré, 2009)

- En Finlandia el estatus de los profesores es semejante al del funcionariado.
- Los directores son los responsables de la mayoría de las decisiones relativas al profesorado.
- En 1990 se abandonó el modelo de evaluación externa del profesorado.
- La mayoría de las escuelas han puesto en marcha discusiones anuales entre miembros del equipo directivo y los docentes para evaluar el cumplimiento de los objetivos personales establecidos a comienzo de curso y establecer nuevos objetivos que se correspondan tanto el análisis del profesor como con las necesidades de la escuela.

## Condiciones para avanzar hacia una cultura de la evaluación de la actividad docente que permita poner un marcha un modelo sistémico

- Consultar, discutir y negociar con todos los implicados que suelen mantener distintas perspectivas (Responsables de política educativa y padres destacan más la función de rendición de cuentas y los docentes y los sindicatos la formativa).
- Implicar especialmente a los docentes en todo el proceso.
- Utilizar estándares amplios, variedad de procedimientos y de evaluadores.
- Establecer los nuevos sistemas con un carácter de experiencia piloto que permita mejorar los procedimientos y ganar la confianza de los docentes.

## Condiciones para avanzar hacia una cultura de la evaluación de la actividad docente que permita poner un marcha un modelo sistémico (II)

- Ser consciente de que supone una inversión económica, formación para los responsables de la evaluación y sobrecarga de trabajo para los propios docentes y para los evaluadores.
- Contar con procesos de formación que ayuden a mejorar la práctica docente. Lo más adecuado, colectivos y en horario docente. Algunos de los mejores sistemas educativos tienen entre 15 y 25 horas semanales para planificar la docencia y trabajar juntos.
- ¿ Dar mayor autonomía a los centros escolares en materia de personal, lo que implicaría cambios en las competencias de los equipos directivos?.
- Clara diferencia en las posibilidades entre centros públicos y privados
- ¿El sistema de evaluación sería estatal, autonómico, mixto?

Muchas gracias  
elena.martin@uam.es