

Encrucijadas para la evaluación del profesorado pre-universitario

Jesús Jornet Meliá

Catedrático de Medición y Evaluación Educativas. MIDE-Universitat de València

Cuadernos de Pedagogía, Nº 504, Sección Tema del Mes, Diciembre 2019, Wolters Kluwer

Se presenta una reflexión acerca del potencial de la evaluación formativa del profesorado y los elementos que inciden en ella haciendo que pierdan su validez cuando se utiliza con consecuencias sumativas. Se orienta hacia los aspectos que podría interesar analizar en el momento de incertidumbre que vive España en la actualidad.

A reflection is presented about the potential of the formative evaluation of the teaching staff and the elements that affect it, causing them to lose their validity when used with summative consequences. It is oriented towards the aspects that could be interesting to analyze in the uncertainty moment that Spain is currently experiencing.

Evaluación docente. Validez consecuente. Competencias profesionales. Innovación.

Teacher Evaluation. Consequential Validity. Professional Competences. Innovation.

En octubre de 2017 organizamos en la Universitat de València el VI Coloquio de la Red Iberoamericana de Investigadores en Evaluación de la Docencia (RIIED). El profesor Robert Stake nos ofreció unas palabras para la apertura del mismo. Palabras sugerentes que invitan a la reflexión desde la teoría a la práctica. De ellas, tomamos como referencia unas frases que inspiran este artículo:

«Diciendo la verdad al poder. El trabajo de evaluación profesional de la enseñanza incluye la responsabilidad de advertir a las administraciones sobre el mérito y las locuras de la enseñanza. Esta responsabilidad existe incluso cuando no se solicita asesoramiento y aunque intenten no escucharlo. [...]

Hay que recordar [...] que existe una disciplina que es la evaluación educativa que puede contribuir a que la enseñanza y el aprendizaje sean más efectivos. [...]

Al decir la verdad al poder, es importante que el evaluador profesional no engañe con respecto a la calidad de la evaluación que es posible [...]. Pero tampoco la calidad de la enseñanza y del aprendizaje debe ser rebajada o devaluada, ya que el valor de lo que hace un buen maestro se multiplica por los pasillos y recintos universitarios y, por el contrario, las deficiencias de un maestro descuidado dejan una merma indeleble en los estudiantes y en los centros (Dossier del VI Coloquio RIIED; Valencia: MIDE-UVEG, págs.: 6-8).

En la situación política por la que transita España actualmente, no se sabe quién puede gobernarnos los próximos años y, por ello, tampoco qué puede incluirse en sus programas de política educativa. Por tanto, no sabemos a quién tendríamos que decir esas verdades de las que hablaba Stake, ni si habrá lugar para lo que vamos a plantear.

En cualquier caso, hay un tema que en los últimos años se ha dejado ver entre algunas posiciones políticas. Desde que en estudios derivados de los informes evaluativos internacionales (PISA, TIMMS, PIRLS, TALIS) se puso de manifiesto lo obvio (que el factor clave de calidad de cualquier sistema educativo es el profesorado), en lugar de analizar las condiciones en que nuestro sistema trata a sus docentes, algunos han señalado la necesidad o conveniencia de evaluarlos.



Junto a ello, hay propuestas de cambios que ruedan en informes por las mesas de los políticos (MIR-Educativo, necesidad de incremento de la autonomía de los centros o incrementar el control del profesorado pre-universitario). En todos estos temas puede entrar la evaluación como instrumento para apoyar la toma de decisiones. Con ello no queremos decir que se esté ya planteando evaluar al profesorado, pero es una corriente que ha ido entrando en otros países y no sería de extrañar que se plantee también en el nuestro.

Los docentes universitarios en España estamos siendo evaluados desde 1989 con consecuencias sumativas que se han ido ampliando a gusto del político de turno. Hoy a muchos nos sigue pareciendo que estas evaluaciones no se realizan bien, pero seguimos aceptando el hecho como algo inevitable. El sistema empezó para decidir un complemento salarial, pero en la actualidad, la evaluación de la investigación (no así la de la docencia que casi es un brindis al sol de demostración de la responsabilidad institucional) se ha ido cargando de consecuencias relativas a las funciones a realizar en la vida académica (dirigir tesis doctorales, estar presente en tribunales de tesis de doctorado, de oposiciones) y para la promoción personal. Así que lo que empezó siendo tan sólo una evaluación para informar acerca de si se nos podía asignar un pequeño complemento salarial, se ha llegado a sacralizar como el criterio que diferencia entre el profesorado «excelente» del «vulgar» (en la Universidad, el primero puede ser el que dedica gran parte de sus esfuerzos en situar sus publicaciones en revistas consideradas de alto impacto —«las JCR o SJR»—, aunque no atiende bien sus clases y, el último, podría ser el que ha elegido centrarse fundamentalmente en su actividad docente, aunque sea muy innovadora y de calidad; personas con posiciones intermedias las hay —aquellas que intentan cumplir, incluso a pesar de su salud o de la conciliación familiar-profesional, con lo que nos

pide el sistema en docencia e investigación...y, como no, en gestión, transferencia...-). Sin duda son lo que más abunda. En evaluación ese cambio en el uso de los resultados de la evaluación significa romper con la *validez consecuencial*, es decir, el sistema de evaluación dejó de ser válido porque se le cambiaron las consecuencias asociadas a salir bien o mal evaluado.

Debemos exigir que las evaluaciones se realicen de una forma técnicamente correcta y cumplan principios éticos fundamentales de justicia y equidad»

Indudablemente, desde una posición profesional de la evaluación, debemos exigir que las evaluaciones se realicen de una forma técnicamente correcta y cumplan principios éticos fundamentales de justicia y equidad. Eso también lo deberían asumir la comunidad educativa y la sociedad. Estas consideraciones, a su vez, debemos hacerlas públicas. Crear cultura de evaluación no se basa únicamente en el hecho de hacer evaluación o utilizarla para diversos propósitos, sino en estudiarla –investigar sobre ella, mejorar la calidad de sus procesos– y advertir a los usuarios y colectivos implicados en las evaluaciones de los límites y utilidad real que poseen, para intentar asegurar su validez consecuencial, es decir, que sean útiles para lo que se diseñaron.

Es preciso señalar que la metodología que se ha ido desarrollando para este propósito cuenta con una sólida investigación relativa a aspectos teóricos acerca del perfil de calidad docente (competencias que debería tener el profesorado de alta calidad y modos de actuación en el aula e institución educativa, según el modelo pedagógico que sustente la intervención en cada centro), el diseño de instrumentos de medida y técnicas evaluativas que nos permitan evaluar adecuadamente dicho perfil (pruebas estandarizadas, técnicas observacionales, portafolios docentes, entrevistas, autoinformes, etc.), y usos de las evaluaciones.

Asimismo, creemos necesario señalar lo que entendemos por Evaluación o Investigación Evaluativa (para nosotros son sinónimos). Se trata de un proceso sistemático de indagación acerca de la realidad, que tiene como finalidad aportar información relevante, pertinente y representativa para comprender los hechos educativos y apoyarnos en la toma de decisiones que nos orienten hacia la mejora de aquello que evaluamos. Por tanto, requiere de una planificación muy precisa, debe permitir comprender la realidad, de forma que se pueda orientar un plan de intervención para la mejora, de manera que se integren los elementos sobre los que intervenir y se apoye en los factores que puedan dinamizarse para conseguir mejorar.

Si utilizamos la evaluación en un marco formativo para la mejora del profesorado, tenemos un gran potencial de cambio e innovación. Evaluar al profesorado para ayudarlo en sus procesos de mejora y desarrollo profesional es técnicamente posible. El problema se suscita cuando queremos utilizar la evaluación para la rendición de cuentas, en términos de Scriven, con carácter sumativo. En el supuesto de que quisiéramos evaluar a los docentes, como un seguimiento de su profesión y asociarle consecuencias que impactaran en su carrera profesional (desde el mantenimiento en su puesto, promoción o incluso minimización de sus derechos de actuación –como se está haciendo con el profesorado universitario), los cambios que se podrían dar acerca de la calidad de las evaluaciones, serían sustanciales. Lo hemos podido observar en otros países.

Si utilizamos la evaluación en un marco formativo para la mejora del profesorado, tenemos un gran potencial de cambio e innovación»

Así, aunque se hayan diseñado sistemas de evaluación técnicamente muy adecuados, si las consecuencias de la evaluación pueden implicar cambios en la posición académica, el salario, o derechos y funciones del profesorado, se pone en marcha un proceso de perversión de la evaluación que afecta a su fiabilidad y validez. Sin entrar en más detalles, en países en los que se ha utilizado el «portafolios docente» como elemento en el que poder evaluar la planificación y actividades que programa el docente, se ha creado un «mercado negro» de venta de portafolios (normalmente realizados por personas que no tienen trabajo como docente y encuentran en ello su medio de vida). Otro ejemplo: en un sistema de evaluación de profesorado de otro país se incluyó la observación de una clase, previo acuerdo del día a realizar la grabación entre evaluadores y profesorado. Se presentó el equipo evaluador el día en que debían realizar la grabación y preguntaron por la profesora. Los recibió ella misma, pero se había cambiado tanto la imagen (maquillaje, vestimenta...) que, pese a que estuvieron días antes con ella revisando su portafolios y acordando la fecha de la visita para la evaluación de la clase, no la reconocieron. Obviamente, si cambió su imagen, se supone que la clase que pudieron grabar sería, en todo caso, la mejor que esa persona podría impartir, no una clase habitual. Las perversiones del sistema se dan muy fácilmente, es consustancial a la condición humana. No puede asumirse la evaluación como una amenaza, porque suponga un juicio sumarisimo, y querer al mismo tiempo que la evaluación sea fiable y válida y que nos ayude a orientar una mejora.



Una dificultad añadida es que estamos actualmente en una situación de provisionalidad extrema. Los sistemas educativos (los de las CCAA) que se dan en la España actual están agotando sus recursos de adaptación a una realidad cambiante y sin rumbo claro. Han pasado más de 40 años reclamando un pacto social por la educación, a la vez que se han ido promulgando leyes educativas que han sido elementos de ataque entre partidos. Y, sin embargo, actualmente ese pacto social, aunque deseable, entendemos que no puede reclamarse como «la prioridad», pues hay otro pacto previo que solucionar: el pacto de estructura y gobernabilidad de España. Hasta que no se llegue a un acuerdo que dé estabilidad por al menos otros 40 años, presentar soluciones para la mejora del sistema educativo puede ser un maquillaje tan humorístico como el de la profesora que cambió su imagen para que grabaran su clase.

Actualmente nos gustaría estar presentando propuestas acerca del modo en que se pueda utilizar la evaluación del profesorado para mejorar e innovar en educación, pero la realidad es que sería un ejercicio en el vacío que tan sólo podría desorientar a los legisladores (normalmente poco conocedores de la realidad que se da en las aulas) haciéndoles creer que la evaluación es la panacea para solucionar los problemas actuales que puedan darse en el sistema educativo.

Lo que sí que podría ayudar a los legisladores sería un estudio en profundidad acerca de los 17+1 sistemas educativos españoles (CCAA+ el de las ciudades autónomas dependientes del Ministerio Español). Los estudios internacionales, aunque bastante mal interpretados, pues son tan sólo un indicador respecto a un modelo externo de medición del logro en determinadas materias, ponen de manifiesto que: a) existen la España Norte y la Sur en rendimiento educativo y que esas dos Españas se correlacionan con los niveles de desempleo, y las características y poder de los sectores económicos de cada región,

que imprimen mayor o menor valor social a la educación, b) la educación por competencias sigue siendo «la boina que se puso al currículum de la educación por objetivos»; no es factible la educación por competencias con un modelo organizacional de escuela tradicional, pues requiere modelos transversales de trabajo basados en la integración de materias en una orientación de proyectos colaborativos, c) no existe un modelo de acceso a la profesión docente que recoja lo que sabemos acerca de la «buena enseñanza»; por ejemplo, en Formación Profesional el modelo dual está comprobado que es el que mejor funciona, también en profesiones de alta especialización —Médicos, Psicólogos— ya hace muchos años que usan una estrategia similar; en el acceso a la docencia debería también instaurarse—, d) no existe una carrera profesional docente que no implique «huir de las aulas»; el profesorado vive en un continuo «volver a empezar cada curso», y hace falta una nueva escuela en la que existan figuras que sean verdaderos mediadores para el trabajo colaborativo; junto a los tradicionales psicopedagogos hace falta que se integren en los centros otras figuras como pedagogos expertos en TIC, otros expertos en evaluación (sus técnicas, su metodología) educadores sociales que puedan apoyar y hacer real la relación escuela-entorno social, y f) no podemos seguir manteniendo las desigualdades entre los «17+1», y que se entienda como progresista el hecho de poner fronteras entre las CCCA; la libre circulación de trabajadores que se reclama a la Unión Europea para que se logre la Europa Social, debe exigirse en España; no puede ser que las maestras y maestros estén excluidos de base para ejercer su profesión en algunas CCAA por argumentos de idioma y cultura y que no haya una acreditación magisterial para ejercer en cualquier rincón de España. Insistimos, es preciso repensar la base, para poder decidir qué elementos se deben atender en un pacto social por la educación.

Ninguno de los elementos anteriormente citados mejorarían con la implantación de un sistema de evaluación de profesorado. El problema a resolver es anterior: un nuevo modelo de escuela es posible, pero para llegar a él, hay que aclarar previamente en qué sociedad vivimos y cómo queremos vivir los próximos años al menos.

En el ámbito de la innovación docente, la evaluación sí que puede aportar informaciones que apoyen la toma de decisiones para la mejora: a) evaluación prospectiva sobre nuevas profesiones y conocimientos necesarios para una sociedad forzada por la volatilidad de las innovaciones tecnológicas, cada vez más frecuentes y rápidas, b) evaluación de necesidades que nos aclare qué estructuras organizacionales son más adecuadas para implantar realmente una educación por competencias y que dé respuestas a las nuevas orientaciones de profesionalización, integrar las TIC, mejorar la inclusión de la diversidad y fomentar la cohesión social.

Todo ello se podría abordar con solvencia (fiabilidad y validez). Pero hay que solicitar a los representantes políticos y legisladores que reconozcan que los tiempos necesarios para una transformación social no se circunscriben a los de una legislatura y, en consecuencia, hace falta un plan plurianual a medio-largo plazo, que represente ese pacto social por la educación.

Los tiempos necesarios para una transformación social no se circunscriben a los de una legislatura— En consecuencia, es necesaria una legislación que considere la realidad de recursos a través del tiempo para hacer frente a una adecuada evaluación. Los cambios educativos no se dan a corto plazo. La vinculación de las evaluaciones con planes de formación realistas es fundamental para dotar de utilidad a la evaluación y para que no caiga en ser una mera opción de gestión administrativa, que lidere un único gobierno. Se trata de un problema social que afecta a todos, y requiere que sea afrontado con amplitud de miras reconociendo que se trata de un tema de estado y no sólo de un ejercicio político de un gobierno.

El camino de la evaluación para la mejora no puede encontrarse en la encrucijada que suscitaría apostar por el que parece más simple: evaluar al profesorado. Ocurriría como en la Universidad: se han creado instituciones de evaluación que tienen fundamentalmente rol administrativo, gestionadas por personas con perfil político y en las que molestan habitualmente los especialistas en evaluación que pongan de manifiesto sus deficiencias e intenten superarlas. Probablemente es la consecuencia de no decir la verdad al poder.