

HACER BIEN LO QUE NOS COMPETE: LA EVALUACIÓN DOCENTE. UNA BREVE APROXIMACIÓN INICIAL DESDE LA INSPECCIÓN DE EDUCACIÓN.

/

PERFORMING PROPERLY WHAT WE COMPETE: TEACHER ASSESSMENT. A BRIEF INITIAL APPROACH FROM THE INSPECTION OF EDUCATION.

Álvaro Yagües Cebrián

*Inspector de Educación, Servicio Provincial de Huesca del Departamento de
Educación, Universidad, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón;*

Pza. Cervantes 2, 2ª planta, 22002 Huesca,

ayagues@aragón.es

Resumen

Los niveles más altos de éxito de un sistema educativo dependen en gran manera del nivel de calidad de los docentes, elemento sobre el que las administraciones educativas tienen capacidad de ejercer influencia por medio de la evaluación docente.

La implicación de la inspección educativa en la evaluación docente ha venido definiéndose en las últimas leyes educativas promulgadas en nuestro país desde 1970.

El actual marco normativo define la evaluación como valioso instrumento de seguimiento y valoración de los resultados y de mejora de los procesos, por lo que se hace imprescindible establecer procedimientos de evaluación.

Establece las características generales de dicha evaluación y la implicación de la inspección de educación.

Planteamos tres reflexiones previas a la hora de desarrollar un sistema de evaluación:

- La finalidad de la evaluación docente incide en sus características y tipología.
- ¿Qué constituye una buena práctica docente?, esto es, ¿cuál es el estándar que estableceremos? ¿Qué aspectos evaluaremos?
- Los diferentes tipos de procedimientos e instrumentos que pueden aportar informaciones valiosas y significativas para llevar a cabo dicha evaluación.

Palabras clave: calidad de la educación; inspección educativa; evaluación del docente; eficacia del docente.

Abstract: The highest levels of success of an educational system depends largely on the quality of teachers , an element on which the policy makers have the capacity to exercise influence through teacher evaluation .

The involvement of educational inspection in teacher evaluation has been defined in the last educational laws enacted in our country since 1970.

The current regulatory framework defines assessment as a valuable tool for monitoring and evaluation of the results and process improvement , (so it is essential to establish procedures), sets the general characteristics of this assessment and the involvement of the inspection of education.

We propose three previous reflections to develop a teacher's assessment system:

- The purpose of teacher evaluation affects their characteristics and typology.
- What constitutes good teaching practice , ie , what is the standard that will establish ? What aspects assess?

- The different types of procedures and instruments that can provide valuable and meaningful information to carry out the assessment.

Key words: quality of education; educational inspection; teacher assesment; teacher effectiveness.

Introducción.

*“No hay sistema en el mundo o escuela alguna en el país que sea mejor que sus maestros. Los maestros son la savia del éxito de las escuelas.”*¹ Palabras hermosas, llenas de verdad y de aliento, las pronunciadas por Sir Ken Robinson (2013), pero palabras cargadas de responsabilidad y compromiso para todos aquellos que nos ocupamos y nos preocupamos de la educación.

Esta misma idea la expresa también un organismo de carácter internacional como la OCDE (2009): *“El mejorar la eficacia y la equidad de la escolaridad depende, en gran medida, de que pueda garantizarse que los profesores sean personas competentes, que su enseñanza sea de calidad y que todos los estudiantes tengan acceso a una docencia de excelente calidad.”*

El interesante estudio de Barber y Mourshed (2007) sostiene que *“La evidencia disponible sugiere que el principal impulsor de las variaciones en el aprendizaje escolar es la calidad de los docentes”* para determinar que *“La calidad de un sistema educativo tiene como techo la calidad de sus docentes”*.

No obstante lo señalado, dejemos constancia de que no se trata de un concepto nuevo, ni extraño para nuestro sistema educativo, al menos como postulado teórico, por cuanto nuestra vigente Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en su art. 1, en el que se definen los principios del sistema educativo, sitúa como primero de ellos *“la calidad de la educación para todo el alumnado”* (letra a), y más adelante señala *“La consideración de la función docente como factor esencial de la calidad de la educación.,...”* (letra m). De igual modo el art. 2.2 de la misma Ley Orgánica, en el que se

determinan los fines, se indica que *“Los poderes públicos prestarán una atención prioritaria al conjunto de factores que favorecen la calidad de la enseñanza y, en especial, la cualificación y formación del profesorado...”*.

En necesario, además, considerar que un sistema de educativo de calidad, y de acuerdo con lo expuesto, un desempeño docente de calidad, es, también, un derecho de los usuarios del sistema educativo, sean alumnos o sus padres, ciudadanos en suma, derecho reconocido de forma expresa por la vigente Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, que establece en su art. 4.1 que *“Los padres o tutores, en relación con la educación de sus hijos o pupilos, **tienen los siguientes derechos:** a) **A que reciban una educación, con la máxima garantía de calidad, conforme con los fines establecidos en la Constitución, en el correspondiente Estatuto de Autonomía y en las leyes educativas.**”* siendo más o menos parejo lo recogido, en una redacción casi calcada, el art. 29 del DECRETO 73/2011, de 22 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se establece la Carta de derechos y deberes de los miembros de la comunidad educativa y las bases de las normas de convivencia en los centros educativos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Aragón.

En conclusión, cada alumno es merecedor de tener un maestro con la mejor de las preparaciones, pero también, añadimos, cada maestro es merecedor de la oportunidad de desarrollar y mejorar sus competencias docentes.

Por otra parte, numerosos estudios avalan la idea de que la calidad de los docentes y de su práctica docente son los factores más importantes en el éxito académico de los alumnos sobre los que las diferentes administraciones educativas pueden influir, siendo un hecho que la práctica docente difiere notablemente de unos docentes a otros con profundas consecuencias para sus alumnos, por lo que ignorar esta cuestión por parte de las administraciones educativas supone perder una de las armas más poderosas para elevar el nivel de éxito escolar de escuelas y alumnos.

Es por ello que una evaluación adecuada de dicha práctica docente puede contribuir a su mejora, en consonancia con una de las conclusiones del informe

TALIS, OECD (2009b), a saber, que “...*el profesorado responde positivamente a la evaluación y valoración de su trabajo y a que se le devuelva la información resultante de esta evaluación para mejorarlo...más del 80% de los profesores informan de que ellos y sus escuelas son evaluados y reciben la información oportuna, lo que contribuye a mejorar su labor y a la introducción de cambios en aspectos específicos de sus métodos de enseñanza.*”

Es pertinente recordar en este punto que, en definitiva, y siguiendo a Santos Guerra (1996), lo que la evaluación persigue es transformar la realidad y, en consecuencia, corregirla, mejorarla u optimizarla.

Dado, pues, que la piedra angular de un sistema educativo de calidad es la propia calidad de sus docentes, ¿Qué podemos hacer para mejorar ésta? ¿Cómo podemos ayudar desde nuestras responsabilidades como inspectores de educación? Una de las múltiples y diversas respuestas a tal cuestión es, sin duda, la evaluación docente, una adecuada, planificada y fructífera evaluación docente.

Primero. Evaluación docente v. inspección. Marco Normativo histórico.

1) En nuestro breve análisis retrocederemos hasta la que podríamos calificar, si se me permite, primera ley “moderna” de educación en nuestro país, en palabras de M. Puelles (2008) una “...*respuesta a la demanda creciente de democratización de la educación y a las necesidades de una sociedad dinámica, urbana e industrial...*”, la popularmente conocida como Villar Palasí o Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de educación y Financiamiento de la Reforma Educativa, que en su Título quinto referido a la Administración Educativa, Capítulo II sobre los órganos de la Administración Educativa, establece la existencia, dentro del ministerio de Educación y Ciencia, de un “*Servicio de Inspección Técnica de Educación...*” y determina como una de sus funciones “***Evaluar el rendimiento educativo de los centros docentes y profesores de su zona respectiva o de la especialidad a su cargo...***” (letra d). Si bien es de todo punto evidente que la concepción de evaluación docente

implica más complejidad y precisión, podemos identificar la misma con ése genérico “*rendimiento educativo*” de los profesores.

2.) No hallamos referencias concretas a la evaluación docente en la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, más allá de poder afirmar que estaría integrada en la evaluación de centros como derecho de los padres² y evaluación de aspectos docentes como una de las tareas del Consejo Escolar de los centros (concertados)³.

3.) Algo más de camino se avanzó, al respecto que nos ocupa, en la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, por cuanto en su art. 55 se considera que la evaluación del sistema educativo constituye uno de los “*factores que favorecen la calidad y mejora de la enseñanza*” (letra g, considerando además en la letra f a la inspección educativa como otro de ellos), para más adelante, en concreto en el art. 62.1, acotar algo más el concepto de evaluación al señalar que “**La evaluación del sistema educativo... se aplicará sobre los alumnos, el profesorado, los centros, los procesos educativos y sobre la propia administración**”.

Aunque cabe considerar que está ley atribuye en el art. 62.3 la evaluación general del sistema educativo al Instituto Nacional de Calidad y Evaluación, no es menos cierto que en el art. previo, el 61.1 letra b se define como función encomendada a la Inspección Educativa “*Participar en la evaluación del sistema educativo*”, por considerar que “**Las Administraciones educativas ejercerán la función inspectora para garantizar el cumplimiento de las leyes y la mejora de la calidad del sistema educativo.**” (*ibidem*).

4.) En la Ley Orgánica 9/1995, de 20 de noviembre, de la participación, la evaluación y el gobierno de los centros docentes se realiza una apuesta más decidida por la evaluación, de hecho se incluye en la propia denominación de la misma, y ya se incide en la evaluación docente al mencionarla en su art. 1 de forma expresa como uno de sus principios de actuación “*...para garantizar una enseñanza de calidad*”, así se indica que los “*poderes públicos*” “**Establecerán**

procedimientos para la evaluación del sistema educativo, de los centros, de la labor docente, de los cargos directivos y de la actuación de la propia administración educativa.”

Se incide en la misma línea de forma reiterativa en el Título III, dedicado en exclusiva a la evaluación, en especial en su art. 27 “...**se aplicará**,..., *sobre los alumnos, los procesos educativos, el profesorado, los centros y sobre la propia Administración.”*

Si bien en el art. 28.1 de esta ley se atribuye la realización de la “*evaluación general del sistema educativo*” al Instituto Nacional de Calidad y Evaluación, en el art. 30 se realizan algunas precisiones interesantes por sus contenidos e intenciones bajo la denominación de “*Valoración de la función pública docente*”, a saber, el número 1 de tal art. orienta tal valoración (o evaluación docente) en dos direcciones “...*mejorar la calidad educativa y el trabajo de los profesores...*”, en el número 2 se implica de forma natural a los servicios de inspección, pero también a los órganos unipersonales de gobierno de los centros y se abre la posibilidad de la colaboración de “...*los miembros de la comunidad educativa que determine la Administración correspondiente.*”; destacable es, a mi juicio, la frase de cierre “*En todo caso, se garantizará en este proceso la participación de los profesores.*”; finalmente, en el número 3 se establece con claridad que el plan de valoración (evaluación) “...*deberá incluir los fines y criterios precisos de la valoración y la influencia de los resultados obtenidos en las perspectivas profesionales de los profesores de los centros docentes públicos.*” y “...*deberá ser conocido previamente por los profesores.*”

La implicación del Servicio de Inspección viene determinada en el Título IV (De la inspección educativa) al atribuir entre sus funciones, definidas en el art. 36, “**Colaborar en la mejora de la práctica docente y del funcionamiento de los centros, así como en los procesos de reforma educativa y de renovación pedagógica**” (letra b) y “**Participar en la evaluación del sistema educativo, especialmente en la que corresponde a los centros escolares, a la función directiva y a la función docente, a través del análisis de la organización, funcionamiento y resultados de los mismos.**” (letra c)

5.) Concluimos esta pequeña revisión con la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación que mantiene la línea y terminología de la ley precedente al dedicar el capítulo II del título IV. De la función docente a la valoración de la función pública docente, en concreto indica en el art. 60.1 **“Con el fin de mejorar la labor docente de los profesores, las Administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias, elaborarán planes para la valoración de la función pública docente, con la participación del profesorado.”**, no obstante introduce un elemento novedoso, la repercusión de tal evaluación en la carrera profesional, tal como indica en el número 2 **“Las Administraciones educativas dispondrán los procedimientos para que los resultados de la valoración de la función docente sean tenidos en cuenta de modo preferente en la carrera profesional del profesorado, junto con las actividades de formación, investigación e innovación.”**

Resulta también novedosa la idea de **“Evaluación voluntaria”** definida en el art. 62.1 **“Las Administraciones educativas fomentarán la evaluación voluntaria del profesorado. Los resultados de estas evaluaciones se podrán tener en cuenta a efectos de movilidad y de promoción dentro de la carrera docente.”**

En la misma línea que su predecesora dedica un título, el VI, a la evaluación del sistema educativo, en el que no falta un genérico en exceso **“La evaluación se extenderá a todo el ámbito educativo regulado en esta Ley, y se aplicará sobre los procesos de aprendizaje de los alumnos, los procesos educativos, la actividad del profesorado, los centros docentes, la inspección de educación y la propia Administración educativa.”**

Aunque de nuevo dicha evaluación se atribuye en el art. 96 al rebautizado **“Instituto Nacional de Evaluación y Calidad del Sistema Educativo”**, la implicación de la inspección de educación se evidencia a través de sus funciones determinadas en el art. 105, en especial **“Supervisar la práctica docente y colaborar en su mejora continua y en la del funcionamiento de los centros, así como en los procesos de reforma educativa y de renovación pedagógica.”** (b) y **“Participar en la evaluación del sistema educativo,**

especialmente en la que corresponde a los centros escolares, a la función directiva y a la función docente, a través del análisis de la organización, funcionamiento y resultados de los mismos.” (c), y en la Disposición adicional undécima referida a la Carrera docente con una frase escueta y clara que no deja lugar a dudas: “La evaluación de la función docente será realizada por la inspección educativa.”

Evaluación y calidad	La evaluación del sistema educativo, que incluye la evaluación del profesorado, favorece/garantiza la mejora y calidad de la enseñanza.	Ley Orgánica 1/1990 (LOGSE). Ley Orgánica 9/1995 (LOPEG). Ley Orgánica 10/2002 (LOCE).
Características de la evaluación docente.	Colaboración de los órganos unipersonales de gobierno de los centros y otros miembros de la comunidad educativa	Ley Orgánica 9/1995 (LOPEG).
	Publicidad a los profesores de los fines, criterios precisos y consecuencias.	
	Participación del profesorado	Ley Orgánica 10/2002 (LOCE).
	Fomento de la evaluación voluntaria	
Consecuencias a efectos profesionales (promoción y movilidad en la función pública)		
Funciones de la Inspección de Educación relacionadas	Evaluar el rendimiento educativo de los profesores / función docente	Ley 14/1970 (Villar Palasí). Ley Orgánica 1/1990 (LOGSE). Ley Orgánica 9/1995 (LOPEG). Ley Orgánica 10/2002 (LOCE).
	Colaborar en la mejora de la práctica docente	Ley Orgánica 9/1995 (LOPEG). Ley Orgánica 10/2002 (LOCE).
	Supervisar la práctica docente	Ley Orgánica 10/2002 (LOCE).

Figura 1. Fuente: Elaboración propia.

Segundo. Evaluación docente v. inspección. Marco Normativo actual.

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, que en estos aspectos no ha sufrido modificaciones significativas por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, destaca ya en su Preámbulo la evaluación como “...**un valioso instrumento de seguimiento y de valoración de los resultados obtenidos y de mejora de los procesos que permiten obtenerlos.**” y se añade que “..., **resulta imprescindible establecer procedimientos de evaluación de los distintos**

ámbitos y agentes de la actividad educativa, alumnado, profesorado, centros, currículo, Administraciones,...”.

Por primera vez, de acuerdo con lo analizado, se alude de forma expresa a la **“Evaluación de la función pública docente”** a la que se dedica el art. 106 y en donde se establece su finalidad **“... mejorar la calidad de la enseñanza y el trabajo de los profesores...”**, se determina **“la participación del profesorado”** en la misma (nº 1), su carácter público, con inclusión de **“...los fines y los criterios precisos de la valoración y la forma de participación del profesorado, de la comunidad educativa y de la propia Administración.”** (nº 2), la posibilidad de una **“...evaluación voluntaria del profesorado”** (nº 3) y finalmente que **“...los resultados de la valoración de la función docente sean tenidos en cuenta de modo preferente en los concursos de traslados y en la carrera docente, junto con las actividades de formación, investigación e innovación.”** Aspecto este último en el que se incide en la Disposición adicional sexta, respecto del concurso de traslados al incluir en el baremo **“...y la evaluación voluntaria de la función docente...”** y en la Disposición adicional duodécima al referirse al Ingreso y promoción interna cuando se establece como condición para ello, entre otras **“...la evaluación positiva de la actividad docente...”** (nº 2 y 3).

Mantiene la línea de dedicar un Título, el VI, a la Evaluación del sistema educativo e incluye en su ámbito, definido en el art. 141, **“...la actividad del profesorado...”**: se procede, una vez más, a rebautizar al organismo encargado con carácter general de la evaluación del sistema, art. 142, **“..., que pasa a denominarse Instituto de Evaluación...”**, aunque establece otra novedad la abrir la posibilidad de que tal evaluación general de cada uno de los sistemas sea llevada a cabo por **“... los organismos correspondientes de las Administraciones educativas que éstas determinen, que evaluarán el sistema educativo en el ámbito de sus competencias.”**

Por último, la implicación de la inspección se produce a través de las funciones que le son atribuidas en el art. 151, en especial, **“Supervisar la práctica docente, la función directiva y colaborar en su mejora continua.”**

(letra b) y **“Participar en la evaluación del sistema educativo y de los elementos que lo integran.”** (letra c).

Por otra parte, como inspectores, la normativa de referencia en nuestra administración autonómica es el DECRETO 211/2000, de 5 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la organización y funcionamiento de la Inspección de Educación y se establece el sistema de acceso y provisión de puestos de trabajo en el Cuerpo de Inspectores de Educación en la Comunidad Autónoma de Aragón, en el que las funciones de los inspectores de educación que pueden vincularse con la evaluación docente aparecen definidas de una forma más precisa en su art. 2, a saber, **“b) Colaborar en la mejora de la práctica docente y del funcionamiento de los centros, así como en los procesos de innovación pedagógica y de perfeccionamiento del profesorado.”** y **“c) Participar en la evaluación del sistema educativo en el ámbito territorial de Aragón, especialmente en lo que corresponde a los centros escolares, a la función directiva y a la función docente, a través de análisis de la organización, funcionamiento y resultados de los mismos.”**

Ley Orgánica 2/2006 (LOE) y Ley Orgánica 8/2013 (LOMCE). DECRETO 211/2000, de 5 de diciembre, del Gobierno de Aragón.	
Evaluación y calidad	La evaluación es un valioso instrumento de seguimiento y valoración de los resultados y de mejora de los procesos.
	Tiene como finalidad mejorar la calidad de la enseñanza y el trabajo de los profesores.
Características de la evaluación docente.	Colaboración de los órganos unipersonales de gobierno de los centros y otros miembros de la comunidad educativa
	Publicidad a los profesores de los fines, criterios precisos y consecuencias.
	Participación del profesorado.
	Fomento de la evaluación voluntaria.
	Consecuencias a efectos profesionales (promoción y movilidad en la función pública)

Funciones de la Inspección de Educación relacionadas	Participar en la evaluación del sistema educativo y de los elementos que los integran, a través de análisis de la organización, funcionamiento y resultados de los mismos.
	Supervisar la práctica docente.
	Colaborar en la mejora continua de la práctica docente.

Figura 2. Fuente: Elaboración propia.

Tercero. Hacia una evaluación docente.

Primera reflexión. La finalidad de la evaluación docente determina sus características.

La OECD (2013) señala que, aunque la evaluación de los docentes puede tener diversos propósitos, la mayoría de las que se llevan a cabo se orientan hacia la mejora de la práctica docente (evaluación formativa que, en general, no responde a regulaciones nacionales, si no más bien a la inquietud de los propios centros educativos) y/o evaluación de lo que podríamos denominar su desempeño (evaluación sumativa, en general externa, que puede conllevar diversas consecuencias para el docente como promoción profesional, aumentos salariales o sanciones).

Sostienen Wise et al. (1984) que la evaluación docente cumple cuatro propósitos básicos: mejora individual de los docentes, mejora de la escuela, decisiones individuales sobre el personal y decisiones sobre la escuela. Los dos primeros se refieren a procesos de mejora, los segundos a evaluación del desempeño.

Acerca de esta distinción inicial Marzano (2012) afirma que debemos partir de la premisa de que medir la práctica docente y mejorar la práctica docente son propósitos diferentes con diferentes implicaciones, por lo que un sistema de evaluación diseñado originalmente para la medición diferirá notablemente de un sistema designado *ab initio* para la mejora, para concluir que ambas (medida y mejora) son aspectos importantes de una evaluación docente.

En cualquier caso, es de suma importancia que la evaluación, de acuerdo con Jillian et al. (2013), permita de un lado una concepción compartida de lo que entendemos por buena praxis docente y, por tanto, provea de un estándar de observación, y, por otro lado, proporcione a los docentes una referencia

significativa para mejorar su práctica (por tanto tal estándar deberá ser público), cuestión que a la postre incidirá en la mejora del aprendizaje de los alumnos.

Podemos hallar también otros fines, pues como bien señala Danielson (2007) la reflexión y autoevaluación de los propios docentes, los procesos de selección de personal docente, la tutorización de docentes noveles o el aprendizaje y perfeccionamiento entre iguales pueden ser objeto de la aplicación de un proceso de evaluación docente.

Además, en función de su propósito, podemos plantear también la obligatoriedad o voluntariedad de las evaluaciones y una temporalización diferente: periódicas a intervalos regulares o en periodos determinados a lo largo de una carrera profesional, en momentos determinados, como puede ser a la finalización de un periodo de prácticas o de cara a la renovación de un contrato o encomienda determinada.

Segunda reflexión. ¿Qué constituye una buena práctica docente?, esto es, ¿cuál es el estándar que estableceremos a la hora de graduar nuestra evaluación? ¿Qué aspectos evaluaremos?

Hemos señalado la necesidad de “medir” y de “mejorar” la práctica docente, por lo que, dado que pueden existir concepciones de lo que es una buena “práctica docente” tan abundantes como observadores, hemos concluido que se hace necesario proveernos de un sistema de recopilación de información que no sólo permita evaluar el desempeño docente, sino también la obtención de claras orientaciones a los propios docentes para determinar sus puntos débiles, de forma que busquen las estrategias y recursos más adecuados para reforzarlos.

De forma genérica podemos considerar que los “estándares” de referencia que apliquemos han de cumplir las condiciones de objetividad, validez y fiabilidad.

La OECD (2013) indica que, con carácter general, los estándares aplicados de forma habitual son:

- Aquellos referidos a los perfiles profesionales de los docentes o estándares docentes.

- Un conjunto de deberes generales y profesionales de los docentes.
- Respecto del centro escolar, la planificación escolar, las normas de carácter interno y el plan anual de actividades.

En el mundo anglosajón se habla de lo que podemos traducir como marco de referencia (“framework”), cuya existencia no se limita a la profesión docente, estando plenamente establecida en otros ámbitos profesionales con el fin de poder identificar los diferentes niveles de desempeño profesional como una especie de garantía pública, y que, en el caso de los docentes, propicia de forma adecuada, opinión que compartimos con Danielson (2007), la reflexión sobre la complejidad de la docencia, un lenguaje común para el diálogo entre los profesionales y una estructura para la autoevaluación y reflexión sobre la práctica docente.

Precisamente uno de los “marcos de referencia” que más predicamento e influencia ha tenido en los últimos años en el mundo anglosajón (Inglaterra, Australia, Quebec en Canadá y diversos estados norteamericanos, pero también , por ejemplo, Chile) es el desarrollado por Charlotte Danielson quién, (Danielson 2007) *“...identifica aquellos aspectos de las responsabilidades de un docente que han sido documentados por medio de estudios empíricos e investigación teórica como de la mejora del aprendizaje de los alumnos”* e incluye cuatro dominios, veintidós criterios y setentaiséis indicadores que describen las prácticas, destrezas y características que un buen docente debería poseer y utilizar. Bajo la forma de rúbrica establece los siguientes dominios: (1) Planificación y preparación del aprendizaje de los alumnos, (2) Creación de un entorno de aprendizaje en el aula, (3) Práctica docente, y (4) Responsabilidades profesionales. Para cada criterio determina cuatro niveles de desempeño (Insatisfactorio, Básico, Competente y Distinguido) con indicación de sus características fundamentales e incluso posibles ejemplos verificables en el aula.

Dentro de los esfuerzos hechos por diversos gobiernos en los últimos años para el desarrollo e implementación de un marco de referencia de la profesión docente cabe destacar el realizado por Chile y Australia.

El modelo chileno, CPEIP (2008), también bajo la forma de rúbrica, establece cuatro dominios, prácticamente idénticos a los definidos por el modelo de Danielson y desarrolla veintiún criterios para los cuales existe un total de setenta indicadores. Cada criterio se ha redactado con cuatro niveles: Destacado, Competente, Básico e Insatisfactorio.

El modelo australiano aplicado y desarrollado en los últimos años por encomienda del gobierno australiano al Institute for Teaching and School Leadership (AITSL), con la intención, en palabras propias de la AITSL (2012), de *“...subrayar los factores clave para la creación de un modelo de práctica docente, incluyendo elementos esenciales que deben estar presentes en todas las escuelas australianas.”*, comprende siete dominios y treinta y seis indicadores: (1) Conocimiento de los alumnos y sus estilos de aprendizaje, (2) Conocimiento de los contenidos y de cómo enseñarlos, (3) Planificación y mejora de la enseñanza y aprendizaje, (4) Creación y mantenimiento de un aprendizaje seguro y motivador, (5) Evaluación y generación de retroalimentación e información sobre el aprendizaje de los alumnos (6) Implicación en los procesos de formación docentes, y (7) Implicación profesional con compañeros, padres/tutores y la comunidad. Cada indicador ha sido redactado por niveles de desempeño profesional (Graduado, Competente, Elevado Desempeño y Liderazgo).

Finalmente aludiremos a la propuesta de estándares introducida en septiembre de 2012 por el Departamento de Educación de Inglaterra⁴ con el fin de que fuese utilizado como referencia para diversos propósitos en los colegios de su ámbito administrativo. En este caso, se distinguen dos ámbitos básicos diferenciados, el ámbito docente y el ámbito de conducta personal y profesional. Para el primero se establecen hasta ocho criterios con sus correspondientes indicadores que cada docente debe cumplir: (1) Establecer altas expectativas que inspiren motiven y supongan un desafío para sus alumnos, (2) Promover un buen progreso y resultados de los alumnos, (3) Demostrar un buen conocimiento de la materia impartida y del currículo, (4) Planificar e impartir lecciones bien estructuradas, (5) Adaptar su enseñanza para responder a las fortalezas y necesidades de todos los alumnos, (6) Hacer

un uso apropiado y productivo de la evaluación, (7) Manejar de forma efectiva la conducta de los alumnos de forma que asegure un buen y seguro entorno de aprendizaje, y (8) Atender ampliamente sus responsabilidades; para el segundo se establecen tres indicadores que se espera muestren elevados y firmes niveles de conducta.

En líneas generales y a modo de conclusión, podríamos afirmar que las rúbricas usadas en los procesos de evaluación docente deberían incluir una serie de criterios de evaluación concretados por sus correspondientes indicadores con el fin de determinar el nivel de desempeño de cada docente para cada uno de los aspectos evaluados, considerando, además, que el “peso” de las dimensiones / indicadores pudiera mantener una relación de proporcionalidad acorde con su importancia respecto del estándar de buena práctica docente.

Tercera reflexión. Los diferentes tipos de procedimientos e instrumentos que pueden aportar informaciones valiosas y significativas para llevar a cabo dicha evaluación.

La OECD (2013) señala que los instrumentos más utilizados, con carácter general en los países de su ámbito, son la observación de aula, la entrevista/diálogo con el docente, la autoevaluación del docente, y el portafolio.

A este respecto, parece pertinente considerar que el interesante proyecto MET (the Measures of Effective Teaching proyect)⁵, se planteó utilizar hasta cinco elementos de medida:

1. Datos de las mejoras de resultados de los alumnos en las evaluaciones externas estándar. (análisis estadísticos)
2. Observaciones de aula y reflexiones de los docentes al respecto (instrumento de observación/entrevista).
3. Conocimiento de contenidos pedagógicos de los docentes (encuesta/entrevista).
4. Opiniones de los alumnos acerca del proceso de enseñanza-aprendizaje (encuesta).
5. Opiniones de los docentes sobre las condiciones laborales y

docentes en las escuelas (encuesta/entrevista).

Sólo unos breves apuntes acerca de dos de los aspectos que consideramos más destacables por la importancia que tienen o se les otorga, el análisis de los resultados obtenidos por los alumnos y la observación de aula:

Análisis de los resultados académicos de los alumnos. Cuestión muy estudiada en Norteamérica, en especial en Estados Unidos, en dónde se han desarrollado diferentes modelos de análisis estadístico (denominados VAMs, acrónimo de Value-Added Models), de los resultados obtenidos por los alumnos en las diferentes evaluaciones estandarizadas que existen, sobre la idea de que si una buena práctica docente es determinante en el aprendizaje de los alumnos, el aprendizaje de los alumnos (o su ausencia) debe ser capaz de aportarnos algo acerca de la calidad de la práctica docente que han recibido.

Al respecto de su análisis y valoración, y considerando las objeciones planteadas al respecto acerca de la limitada validez de estos resultados por no afectar las pruebas estandarizadas a todas las materias que se imparten en un centro educativo, ni a todos los niveles y por entender que de cara a un análisis estadístico mínimamente fiable la asignación de docentes y alumnos debería ser completamente aleatoria, nos parecen oportunas y perfectamente válidas las conclusiones expresadas por Braun (2005):

- No deben constituirse en la única o principal referencia a la hora de tomar decisiones con consecuencias sobre los docentes.
- Los dos aspectos más positivos que aportan son que de esta forma se desplaza el centro del debate desde la calidad docente al que debe ser el objetivo primario, la mejora del aprendizaje de los alumnos, así como que introducen la necesidad de considerar y definir un componente cuantitativo en la evaluación de los docentes.
- Sí son útiles para identificar a aquellos grupos de docentes que, por situarse en los niveles más bajos de análisis estadístico, necesitan una significativa mejora en su desempeño.

Observación de aula. Es un elemento tradicional y muy relevante a la hora

de medir la efectividad de la praxis docente, sin embargo tiene una limitación obvia, captura momentos singulares a lo largo de un curso completo, por lo que no es un instrumento con capacidad de predecir de forma absolutamente fiable el éxito futuro de un docente concreto a la hora de ayudar a lograr el éxito académico de sus alumnos.

La devolución de la información producto de esta observación al docente, puede constituir una poderosa herramienta, dado que ofrece a menudo al docente recomendaciones valiosas acerca de la mejora de su práctica. Por consiguiente el instrumento de observación no debería constituirse en una mera lista de verificación, sino en una descriptiva rúbrica que defina con claridad cada dimensión / criterio / indicador, así como el grado de consecución atribuido, e incluso aporte ejemplos de observaciones de referencia, de forma que pueda proporcionar una guía detallada de cómo mejorar.

En relación con los observadores debiera considerarse, para una mayor fiabilidad y validez del proceso y de acuerdo con las conclusiones obtenidas por MET (2013a), que los observadores reciban una formación semejante que asegure una comprensión e interpretación común del concepto de calidad de la praxis docente en relación con los aspectos observados, que todos ellos conozcan en profundidad el instrumento de observación: dominen su estructura, comprendan las definiciones de las dimensiones e indicadores y tengan claro qué evidencias recopilar para cada dimensión analizada, que los observadores sean “calibrados” en relación con los instrumentos de observación utilizados de forma que se asegure la adecuación y reproducibilidad de los datos recogidos en cada observación y que haya, en la medida de lo posible, más de un observador participando en cada proceso individual de evaluación, por cuanto aportará más fiabilidad a la observación.

Además de considerar la cuestión del “elemento sorpresa”, la cual parece asegurar un ejemplo más representativo de la práctica docente habitual a pesar, por el contrario, de añadir ansiedad innecesaria y la sensación de primar la vertiente calificadora sobre el objetivo de mejora, Marshall (2009) indica que, en aras de una mejor utilización de las rúbricas propuestas, es conveniente llevar a cabo breves observaciones cada dos o tres semanas, llegando a

calificar de irresponsable basar la cumplimentación de la rúbrica en una única visita.

Finalmente, no podemos dejar de mencionar, el denominado efecto Widget, estudiado y bautizado por Weisberg et al. (2009), fallo de los sistemas de evaluación para proporcionar una adecuada y creíble información acerca del desempeño de cada docente, descrito como la tendencia de las administraciones educativas a asumir que la “efectividad” de cada docente en el aula es semejante, situación que se ve reforzada cuando los resultados de los sistemas de evaluación aplicados otorgan a todos los docentes (o la inmensa mayoría) una buena calificación, la excelencia no es perfectamente identificada, no se detectan con claridad las necesidades de mejora en la formación docente, no se presta una atención especial a los profesores noveles y las prácticas docentes calificadas en los niveles mínimos no acarrear consecuencias.

Cuarto. Conclusiones.

Debemos establecer la premisa de que para alcanzar los niveles más altos de éxito de un sistema educativo es soporte básico y nuclear el nivel de calidad de los docentes, y, en consecuencia, de su práctica docente, constituyendo, además de un derecho reconocido por la legislación vigente a los usuarios del sistema educativo, uno de los pocos elementos fundamentales sobre el que las administraciones educativas tiene capacidad real de ejercer influencia, entre otras formas, por medio de la evaluación docente, que se ha demostrado como un sistema que puede aportar la adecuada retroalimentación a los propios docentes objetos de evaluación de forma que puedan mejorar su práctica docente.

El papel representado por la inspección educativa al respecto de la evaluación docente ha venido definiéndose en las últimas leyes educativas promulgadas en nuestro país, pues ya desde la Ley 14/1970 (Villar Palasí) se determina que la evaluación del rendimiento educativo los profesores es una de las funciones del Servicio de Inspección técnica de Educación. Tal idea ha ido repitiéndose de forma más o menos específica en las leyes educativas

sucesivas al introducir el concepto de evaluación del sistema educativo como factor favorecedor de la calidad del sistema educativo y de la enseñanza (Ley Orgánica 1/1990 –LOGSE-, Ley Orgánica 9/1995 –LOPEG-, Ley Orgánica 10/2002 –LOCE-) y establecer entre las funciones de la inspección la participación en dicha evaluación, así como la mejora y supervisión de la práctica docente.

La evaluación docente también ha ido perfilándose y definiéndose en las precitadas leyes: principio de actuación para garantizar una enseñanza de calidad, participación de los órganos unipersonales de gobierno de los centros y de otros miembros de la comunidad educativa, pero también de los propios docentes, conocimiento previo por parte de los docentes de los sistemas de evaluación que se establezcan y de los fines y criterios precisos para la valoración, así como de sus consecuencias en su carrera profesional.

El actual marco normativo establecido por La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, que en estos aspectos no ha sufrido modificaciones significativas por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. Define la evaluación como un valioso instrumento de seguimiento y valoración de los resultados y de mejora de los procesos, por lo que se hace imprescindible establecer procedimientos de evaluación de los distintos ámbitos y agentes de la actividad educativa (entre ellos del profesorado). Establece las características generales de dicha evaluación: tiene como finalidad mejorar la calidad de la enseñanza y el trabajo de los profesores; ha de contar con la participación del profesorado, ser pública e incluir los fines y criterios precisos, así como la forma de participación del profesorado, de la comunidad educativa y de la propia administración y tendrá consecuencias en la movilidad y carrera profesional de los funcionarios.

Además establece la implicación a través de sus funciones de supervisión de la práctica docente, colaboración en su mejora en su mejora y participación en la evaluación del sistema.

Planteamos tres reflexiones previas a la hora de desarrollar un sistema de evaluación docente que, aunque no es competencia de los inspectores de

educación su elaboración, su aplicación sí constituye una de nuestras funciones y, en mi modesta opinión, básica:

Reflexión primera. La finalidad de la evaluación docente determina sus características.

- Podemos diferenciar entre la evaluación que se orienta a la mejora de la práctica docente (evaluación formativa) y la que pretende medir el grado alcanzado por la práctica docente (evaluación sumativa).
- Ambas son esenciales, por lo que es fundamental poder elaborar un sistema de evaluación docente que pueda orientarse a ambas finalidades: lograr un estándar de observación y proporcionar una referencia significativa para mejorar la práctica docente.

Reflexión segunda. ¿Qué constituye una buena práctica docente?, esto es, ¿cuál es el estándar que estableceremos a la hora de graduar nuestra evaluación? ¿Qué aspectos evaluaremos?

- Los “estándares” de referencia que apliquemos han de cumplir las condiciones de objetividad, validez y fiabilidad.
- Es interesante construir un marco de referencia en el que definir con claridad dominios que, de forma genérica, se refieran a los elementos esenciales que determinemos que conforman la esencia del “buen” docente y de la buena práctica docente que queremos alcanzar.
- Tales dominios debieran incluir los conocimientos técnicos referidos a la materia enseñada, a su enseñanza y a las características del alumnado, la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje y su adecuación con el currículo establecido, la ejecución de dicho proceso (esto es, la práctica docente en sí, considerando aspectos nucleares como la gestión del aula y de los comportamientos de los alumnos, motivación, metodología, aplicación y efectos de la evaluación,...) y finalmente aspectos relativos a las

responsabilidades profesionales (que pueden incluir las relaciones con los demás miembros de la comunidad educativa y diversas formas de liderazgo pedagógico en el centro escolar y su entorno, entre otras).

Reflexión tercera. Los diferentes tipos de procedimientos e instrumentos que pueden aportar informaciones valiosas y significativas para llevar a cabo dicha evaluación.

- En líneas generales debiéramos considerar como fuentes de información a la hora de establecer un sistema de evaluación docente los datos de resultados obtenidos por los alumnos en evaluaciones externas aplicadas, la observación directa de su trabajo en el aula, las informaciones obtenidas de los propios docentes, bien en entrevistas, bien por medio de sus propias reflexiones (portafolio) y las informaciones obtenidas de otros miembros de la comunidad educativa.
- El análisis de resultados de los alumnos es bastante cuestionable como único elemento de juicio a la hora de tomar decisiones, sin embargo introduce un elemento cuantitativo en la evaluación docente y centra la evaluación en el aprendizaje de los alumnos, así como es muy práctico para detectar bajos niveles de práctica docente.
- La observación de aula aporta una potente retroalimentación, pero deberían observarse las siguientes cautelas en aras de una mayor efectividad y fiabilidad:
 - (1) Respecto del instrumento de observación: definición de un instrumento de observación práctico y público, bajo la forma de rúbrica, en la que se describan cada dimensión/criterio/indicador así como los niveles de ejecución descritos y que, incluso, aporte la descripción de evidencias a modo de ejemplo.

- (2) Respetto de los observadores: una adecuada formación en el modelo de instrumento propuesto y una adecuada “calibración” de los mismos respecto de la aplicación del modelo de instrumento de observación, además de procurar que haya más de un observador para cada evaluación individual y más de una sesión observada.
- Debemos prestar atención a los peligros presentes en los procesos de evaluación docente (efecto Widget): calificación prácticamente uniforme en el rango de adecuado/satisfactorio sin matices, no identificación de la excelencia docente (y por tanto, no recompensa de la misma, ni utilización provechosa), no detección clara de las necesidades formativas de los docentes, no atención específica a los profesores noveles y no actuación sobre las prácticas docentes de nivel insatisfactorio detectadas.

Financiación, Conflicto de intereses.

Financiación propia, sin que exista conflicto alguno de intereses.

Referencias Bibliográficas.

AITSL (2012). The Australian Institute for Teaching and School Leadership. Australian Teacher Performance and Development Framework. August 2012. Disponible en: <http://www.aitsl.edu.au/australian-professional-standards-for-teachers>. Fecha de consulta: 11 de abril de 2014.

Barber, M. y Mourshed, M. (2007). “How the World’s Best-Performing School Systems Come Out On Top”, McKinsey & Company, Social Sector Office. Disponible en: <http://mckinseysociety.com/how-the-worlds-best-performing-schools-come-out-on-top/>. Fecha de consulta: 16 de febrero de 2014.

BRAUN, H.I. (2005). Using Student Progress to Evaluate Teachers: A Primer on value-Added Models. Disponible en: Revista “Avances en supervisión educativa”, nº 21 - Junio 2014. 24
www.adide.org/revista - ISSN: 1885-0286

<http://www.ets.org/Media/Research/pdf/PICVAM.pdf>. Fecha de consulta:
3 de enero de 2014.

- CPEIP (2008), Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas. Marco para la Buena Enseñanza. Ministerio de Educación. República de Chile. 7ª ed. Diciembre 2008. Disponible en : http://www.docentemas.cl/dm_documentos.php . Fecha de consulta: 14 de abril de 2014.
- Danielson, Ch. (2007). Enhancing professional practice: A framework for teaching (2ª ed.). Alejandria.
- Darling-Hammond L. Policy brief: Recognizing and Developing Effective Teaching: What Policy makers Should Know and Do. National Education Association. Disponible en : [www.nea.org/.../Effective Teaching - Linda Darling-Hammond.pdf](http://www.nea.org/.../Effective_Teaching_-_Linda_Darling-Hammond.pdf). Fecha de consulta: 12 de abril de 2014.
- Jilliam N. J et al. (2013). MET Project. Foundations of Observation. Considerations for Developing a Classroom Observation System That Helps Districts Achieve Consistent and Accurate Scores. ETS, PRINCETON, NEW JERSEY.
- Marshall K. (2009) Rethinking Teacher Supervisión and Evaluation. Ed. Jossey-Bass.
- Marzano, R.J. (2012) The Two Purposes of Teacher Evaluation. *Educational Leadership (EL)*. November 2012 | Volume 70 | Number 3. Teacher Evaluation: What's Fair? What's Effective? Pages 14-19.
- MET (2013a) Ensuring Fair and Reliable Measures Practitioner Brief. Bill & Melinda Gates Foundation. Disponible en : [http://metproject.org/downloads/MET_Ensuring Fair and Reliable Measures Practitioner Brief.pdf](http://metproject.org/downloads/MET_Ensuring_Fair_and_Reliable_Measures_Practitioner_Brief.pdf). Fecha de consulta: 22 de abril de 2014.
- MET (2013b) Feedback for Better Teaching: Nine Principles for Using Measures of Effective Teaching.. Bill & Melinda Gates Foundation. Disponible en : http://www.metproject.org/downloads/MET_Feedback%20for%20Better

%20Teaching_Principles%20Paper.pdf. Fecha de consulta: 24 de abril de 2014.

MET (2013c) A Composite Estimator of Effective Teaching: Research Paper. Bill & Melinda Gates Foundation. Disponible en : http://www.metproject.org/downloads/MET_Composite_Estimator_of_Effective_Teaching_Research_Paper.pdf. Fecha de consulta: 25 de abril de 2014

OCDE (2009a). Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers. Summary in Spanish. OCDE. Disponible en: <http://www.oecd.org/education/school/34991371.pdf>. Fecha de consulta: 27 de abril de 2014.

OCDE (2009b) TALIS. Estudio internacional sobre la enseñanza y el aprendizaje. Informe español 2009. Madrid: Instituto de Evaluación. Disponible en: <http://www.educacion.gob.es/dctm/ievaluacion/internacional/pdf-imprensa-25-oct-2010-estudio-talis.pdf>. Fecha de consulta: 27 de abril de 2014.

OECD (2013), Teachers for the 21st Century: Using Evaluation to Improve Teaching, OECD Publishing.

Puelles M. (2008). Las grandes leyes educativas de los últimos doscientos años. *CEE Participación Educativa*, 7, marzo 2008, pp. 7-15

Robinson, K. (2013): How to escape education's death valley .*TED Talks Education. Filmed Apr 2013*. Disponible en : http://www.ted.com/talks/ken_robinson_how_to_escape_education_s_death_valley. Fecha de consulta 24 de diciembre de 2013.

Santos M.A. (1996). La evaluación, un proceso de diálogo, comprensión y mejora. Málaga, Aljibe.

Weisburg, D. et al. (2009). The Widget Effect: Our National Failure to Acknowledge and Act on Differences in Teacher Effectiveness. Brooklyn: New Teacher Project.

Wise, A. E., Darling-Hammond, L., McLaughlin, M. W., & Bernstein, H. T. (1984). *Teacher Evaluation: A study of effective practices*. National Institute for Education.

¹ “There is no system in the world or any school in the country that is better than its teachers. Teachers are the lifeblood of the success of schools.”

² “*Título Preliminar. Art. cuarto. 1. Los padres o tutores, en relación con la educación de sus hijos o pupilos, tienen los siguientes derechos: f) A participar en la organización, funcionamiento, gobierno y evaluación del centro educativo, en los términos establecidos en las leyes.*”

³ “*Título Cuarto. De los centros concertados. Art. cincuenta y siete. Corresponde al Consejo Escolar del centro, en el marco de los principios establecidos en esta Ley: m) Participar en la evaluación de la marcha general del centro en los aspectos administrativos y docentes.*”

⁴ Disponibles en <https://www.gov.uk/government/publications/teachers-standards>.

⁵ En 2009, La Fundación Bill & Melinda Gates lanzó el proyecto Measures of Effective Teaching (MET), un proyecto de investigación en el que participan académicos, docentes (unos 3.000) y organizaciones educativas para desarrollar y probar diversas medidas de la efectividad del profesorado. El objetivo es mejorar la calidad de la información sobre efectividad del profesorado accesible para los diferentes profesionales de educación en el seno de los estados y distritos escolares de Estados Unidos, en la idea de que tal información ayudará a construir un adecuado y fiable sistema para la evaluación del profesorado que puede usarse para diferentes propósitos. Más información en <http://www.metproject.org/>