

# Un modelo de evaluación

Ángel Chica

Lo que a continuación se expone trata de ser una primera aproximación a la cuestión. Todo en él es opinable, pretende suscitar debate.

## I. LA EVALUACION DEL PROFESORADO LA PODEMOS ENTENDER DE DIVERSOS MODOS

- a) Como parte de un proceso de Evaluación Institucional de Sistema Educativo.
- b) Como mecanismo, exclusivo o complementario, para el acceso al desempeño de una función educativa docente o no docente.
- c) Como posible mecanismo periódico y voluntario con consecuencias profesionales o/y retributivas.

## II. EL OBJETIVO DE LA EVALUACION PODRIA SER

- Constatar si el trabajo realizado por la persona evaluada se ajusta al que se supone debería realizar para:
  - Analizar el funcionamiento de centro, del seminario/departamento/programa, o del individuo.
  - Proponer una calificación, sobre un baremo, con un cierto efecto sobre el individuo (o el centro o el seminario).
- Constatar la idoneidad de un individuo para una función o trabajo o destino diferente al que realiza actualmente.

## III. LA EVALUACION DEBE REALIZARSE A TRAVES DE COMISIONES EVALUADORAS

Su modelo de composición debe o ser publicado con la convocatoria específica o hacer referencia a una convocatoria anterior, pero teniendo un cierto carácter permanente. Lo anterior es obvio para los modos de evaluación b) y c). Para el a) los planes anuales de trabajo del INE (Instituto Nacional de Evaluación) y de los Servicios de Inspección deben también reflejar la composición de las comisiones.

La composición específica de cada comisión actuante también debe ser pública y nominal y conocida con anterioridad a su constitución. En general, su modelo podría ser:

- Presidencia de un miembro del SITE (Servicio Inspección Técnica de Educación).
- Miembros funcionarios docentes del nivel educativo correspondiente a sorteo.
- Asesores, con voz y sin voto, designados por la Dirección General o el programa correspondiente.
- Asesores, con voz y sin voto, a propuesta de los sindicatos del sector más representativos.

Los asesores, una vez constituida la comisión, deberían ser fijos, y deberían firmar las actas del procedimiento.

Las Comisiones de Evaluación para Programas Específicos podrían sustituir al inspector por un responsable del programa de los servicios centrales o, en su caso, provinciales. Asimismo, los funcionarios docentes podrían, en parte, ser sorteados entre funcionarios docentes que trabajan en el programa, habiendo obtenido plaza por concurso.

Tarea pendiente, a resolver con urgencia, sería la formación previa en Técnicas de Evaluación a los miembros de las comisiones.

#### **IV. EN FUNCION DEL OBJETIVO ESPECIFICO DE LA EVALUACION, LA COMISION FOCALIZARA SU ATENCION EN DIFERENTES ASPECTOS DE LA TRAYECTORIA PROFESIONAL DEL PROFESOR/A**

- Su historial docente, años de experiencia, cursos, materias y niveles impartidos.
- Formación inicial específica para el puesto que desempeña.
- Formación complementaria a la específica: otras titulaciones, licenciaturas, doctorados, idiomas.
- Formación en ejercicio: cursos, reciclajes, jornadas, encuentros, congresos, grupos de trabajo, seminarios permanentes, etcétera, de la materia concreta o de carácter interdisciplinar o general psicopedagógico, curricular, etcétera.
- Programas en los que ha participado como miembro del equipo docente en su centro de destino (Atenea, Mercurio...).
- Proyectos de innovación, formación, etcétera, de los que ha sido miembro en su centro docente.
- Publicaciones, artículos, trabajos, comunicaciones, ponencias de carácter docente.
- Ídem de carácter no docente.
- Tareas ejercidas como formador de otros compañeros/as.
- Puestos de trabajo en la Administración Educativa o en Servicios centrales o provinciales en programas.
- Experiencia profesional no relacionada con Educación.
- Historial administrativo: cuerpos a los que pertenece, «condiciones» que ha adquirido, cualificaciones profesionales, antigüedad, permanencia...
- Cargos unipersonales ejercidos, por elección, por designación.
- Puestos de representación en órganos colegiados.
- Actividades extraescolares organizadas.
- Desempeño de funciones de tutoría (de grupo, de prácticas), coordinación de materia, programa proyecto, etcétera.
- Recursos didácticos que moviliza.
- Metodología de aula.
- Criterios de evaluación y recuperación.

- Selección de contenidos curriculares.
- Su inserción en las actividades del seminario/departamento.
- Su inserción en las tareas de centro.
- La imagen que de él/ella poseen sus compañeros y su alumnado.
- Su propia imagen.

Como resultado de la evaluación, y teniendo en cuenta los criterios establecidos por la convocatoria (aspectos a evaluar, perfil buscado, etcétera), la comisión emitiría un informe o calificación argumentada/desglosada que se publicaría con carácter provisional. Deben establecerse mecanismos ágiles y efectivos de recurso ante la propia comisión y ante el organismo convocante, que permitan resolver defectos de fondo o forma sin necesidad de acudir a contenciosos.

## **V. LA EVALUACION PODRIA TENER, RESPECTO AL SUJETO A EVALUAR, CARACTER**

- Obligatorio: porque la Administración en su plan de trabajo así lo dispone para un centro, programa, seminario/Dpto. o individuo.
- Voluntario, pero condición «sine qua non» para acceder a un puesto, destino, condición, etcétera.

## **VI. LA EVALUACION QUE DEFINÍAMOS EN I) C) LA ENTENDEMOS, EN UNA PRIMERA APROXIMACION, COMO VOLUNTARIA, AL MENOS EN UNA LARGA ETAPA DE TRANSICION**

Cada individuo, para someterse a ella, debería dejar transcurrir un mínimo de cinco años desde la anterior.

Por razones obvias debería existir un tope de evaluaciones por individuo (cuatro o cinco).

Cada evaluación superada conllevaría un reconocimiento de cualificación a nivel profesional con una repercusión retributiva.

Tendría, pues, un doble efecto activador:

- La cualificación profesional sería objeto de valoración en convocatoria: CGT (Concurso General de Traslados), accesos, destinos, puestos, etcétera.
- La retribución económica debería suponer un monto económico igual al que hoy perciben los titulares de escuela universitaria por «Quinquenio por Méritos Docentes» (145.908 Ptas. anuales para 1991, por cada evaluación superada).

La superación de la evaluación no debería ser automática, para ello están los trienios, sino tratar de recompensar el esfuerzo de formación, innovación, puesta al día, reflexión, creación, dedicación... No existirían «cupos» de aptos.

La puesta en marcha del sistema exigiría estudiar con cuidado la primera evaluación que tendría un cierto efecto recapitulador del historial del individuo, las Disposiciones Transitorias deberían contemplar esa especificidad y sus consecuencias.

Lógicamente, para la viabilidad del proyecto haría falta que, con carácter previo, el Plan de Medidas para la calidad dotara a todos los centros de la indispensable infraestructura de

material y personal y ofertas de formación que permitiera a los profesionales docentes desarrollar los aspectos que en el párrafo anterior valorábamos como recompensables.