



# HACIA UNA EVALUACIÓN DEL PROFESORADO QUE CONTRIBUYA A LA MEJORA DE LA EDUCACIÓN

**F. Javier Murillo**

# Premisas de partida

2

1. La escuela es la unidad educativa básica
2. La importancia del contexto
3. La calidad de la enseñanza es más que la calidad del profesorado
4. No solo el profesorado enseña
5. Evaluar la práctica docente es difícil por naturaleza
6. No hay evaluaciones neutras

# Antecedentes

3

- En una buena parte de los países del mundo, en todos los de América Latina y la mayoría de Europa, hay sistemas de evaluación docente. Pero no en todos y no de la misma forma
- En España, desde 1995 y en todas las leyes marco se habla de la implantación de un sistema de evaluación.
- El caso de Portugal como paradigma....
- Algunos intentos “de ensayo”
- ¿Es positivo, es negativo? Depende del para qué, del cómo, del qué, del cuándo, de la forma de comunicar.....

# Finalidades de la evaluación docente

4

- Repartir bienes escasos (y responsabilizar a los docentes de su bajo sueldo)
- Seleccionar los docentes competentes (echar a los incompetentes)
- Fomentar la competitividad como medio para el mejor desempeño
- Aportar datos para el “desarrollo de la carrera docente”
- Motivar: Reconocer el esfuerzo y los resultados
- Mejorar el desempeño individual aportando información individualizada
- Mejorar la calidad del centro y de la educación

# Modelos de evaluación

5

- Evaluar lo que el docente “sabe”
- Evaluar a partir de lo que aprenden los estudiantes
- Evaluar lo que el docente “hace”
- Evaluar la práctica reflexiva o la reflexión de la acción

## Algunas ideas del cómo...

6

- Depende de la finalidad y del modelo
- Equitativo, transparente, justo y de alta calidad técnica.
- Útil y creíble, más que objetiva.
- Equitativa más que igualitaria.
- Siempre debe ser consensuada con profesores, sindicatos y la comunidad educativa.
- No hay que olvidar que el estímulo más eficaz para mejorar es el estímulo interno.
- Tener en cuenta los efectos perversos.

# Las dificultad intrínseca de evaluar la practica docente

7

- Hill y otros (2012) determinaron que para que los resultados sean fiables (0,9) es necesario observar 5 sesiones con 6 grupos distintos.
- Si se miran los resultados: es difícil determinar la influencia de los docentes anteriores y de los otros docentes.
- Necesidad de usar varios instrumentos y mucho tiempo.
- Refuerza la idea de que la práctica es un hecho individual y debe ser cada vez mas colectivo.

# Algunas ideas del qué evaluar

8

1. Necesidad de contar con un marco teórico consensuado
2. El qué no es neutro, implica una visión “política” del perfil de docente
3. Necesidad de tener un modelo de buena enseñanza
4. Lecciones aprendidas de la línea de investigación sobre la docencia eficaz...



# Implicación y compromiso del docente

9

- Con los alumnos, con la escuela y con la sociedad
- Actitud favorable hacia:
  - las innovaciones,
  - el desarrollo profesional
  - la formación permanente,
  - la autoevaluación como una estrategia de reflexión y mejora.
- Sentido de pertenencia.

# Clima y convivencia de aula

10

- Relaciones afectivas dentro del aula (entre alumnos, entre alumnos y docente, empatía, actitud del docente frente al alumno, etc.),
- El orden (control del aula, reglas de funcionamiento, etc.),
- Gestión de los conflictos,
- Clima ambiental (condiciones del aula)

# Lecciones estructuradas

11

- Averiguar que saben los estudiantes de la temática a tratar.
- Dar información detallada y estructurada de los contenidos que forman parte del tema.
- Explicar, demostrar, aplicar e ilustrar con ejemplos claros y cercanos la información dada.
- Formular cuestiones a los alumnos y proponer actividades de discusión y debate sobre la temática abordada.
- Consolidar los conocimientos aprendidos. Revisar y repetir la enseñanza tanto como sea necesario para asegurarse de que los alumnos dominan el material de enseñanza.
- Verificar el aprendizaje de los alumnos y sus dificultades.
- Repasar lo aprendido.

# Actividades variadas, participativas y activas

12

- Realizar actividades variadas,
- Donde los estudiantes participen, y
- Donde haya una implicación activa por su parte

## Atención a la diversidad

# Optimizar el tiempo de aprendizaje

13

- Las clases se inicien puntualmente.
- Se minimice el tiempo dedicado a la organización de la clase y a la explicación de rutinas: mandar callar, organizar tareas.
- Se maximice el tiempo dedicado realmente a enseñar y a aprender.
- Se consiga que los alumnos están motivados con la tarea que realicen, lo cual implica que cada uno se enfrente con actividades adecuadas a su nivel y expectativas.

# Organización y gestión del aula

- Combinación de actividades para todo el grupo, trabajo en pequeños grupos y actividades individuales
- El establecimiento de reglas y rutinas contribuye eficazmente a crear las condiciones que permitan el aprendizaje de los estudiantes.
- Comportamientos docentes especialmente apropiados:
  - atención constante de lo que acontece en el aula,
  - mantener la atención de los estudiantes,
  - comunicar a los estudiantes que ellos son los responsables de su aprendizaje

# Utilización de los recursos didácticos

15

Tradicionales y TIC

## Evaluación, seguimiento y retroalimentación continuas

- ❑ Evaluación frecuente.
- ❑ Evaluación cercana al alumno.
- ❑ Que utiliza una amplia variedad de métodos y técnicas.
- ❑ Con una rápida retroalimentación a los alumnos.

# Pero también

16

1. La importancia y la dificultad de la retroalimentación
2. El reto: Convertir la evaluación en mejora
3. Planes individualizados de mejora



# Algunas ideas para la configuración de una evaluación de la práctica docente

- Formativa, es decir, orientada hacia la mejora del docente.
- Que busque la motivación intrínseca más que la externa.
- Con un marco teórico explícito y consensuado centrado en los elementos que la investigación ha demostrado que tienen relación con el desarrollo integral de todos y cada uno de los estudiantes, pero no solo en ello.
- Transparente, creíble, práctica y útil (más que objetiva, válida y fiable), con múltiples instrumentos y fuentes de información.
- Dentro de un marco de desarrollo profesional.

- Positiva, reforzadora, no jerárquica
- Contextualizada en el centro docente donde desempeña su trabajo
- Flexible, que sea capaz de adaptarse al contexto y evolucionar en el tiempo
- Que desemboque en la mejora: en planes personales de mejora consensuados con cada docente mediante un contrato personal.

# Efectos perversos y precauciones...

- Las mejoras impuestas no sirven.
- Determina la forma de actuar de los docentes.
- Es tan importante el diseño como su desarrollo
- Es altamente costosa si se hace con unos criterios mínimos de calidad.
- Si no es consensuada puede derivar en problemas en su aplicación.
- Cuidado con los usos no previstos de la evaluación
- Si no es transparente y técnicamente impecable, puede generar problemas de falta de credibilidad.
- Es necesario contar con un número muy importante de evaluadores bien formados.

# Ideas conclusivas...

- Es necesario crear una imagen constructiva de la evaluación, difundiendo el planteamiento de que está a favor del profesor y su actuación profesional.
- Necesidad imperiosa de consenso.
- Enfoque de calidad:
  - ▣ Validez y fiabilidad, credibilidad y utilidad, transparencia y equidad.
  - ▣ Explicitar el modelo teórico sobre el que se sustenta.
- Relacionar la evaluación del docente con la evaluación de la escuela.
- La evaluación dentro de un marco de desarrollo profesional
- El reto: Hacer que la evaluación se convierta **en mejora**.

---

F. Javier Murillo

[www.uam.es/javier.murillo](http://www.uam.es/javier.murillo)

[www.gice-uam.es](http://www.gice-uam.es)

[www.rilme.org](http://www.rilme.org)