

¿PUEDE Y DEBE SER EVALUADO EL PROFESORADO?

Por: José Gimeno Sacristán. Otras Voces en Educación. 17/08/2016

Una vez más ocurre. Es al final de la legislatura cuando el Gobierno se plantea la necesidad de abordar la formación, la carrera docente y la evaluación del profesorado.

La razón de la preocupación por estos temas se asienta en la creencia de que el profesorado tendrá más reconocimiento si está bien formado y es evaluado, así como más dispuesto a implicarse en estrategias de innovación.

Lo que se conoce como *carrera docente* consiste en un sistema de promoción por una escalera de grados en dirección ascendente, que son acumulados. Los profesores pueden optar o no a esa posibilidad. Se mejora el salario de quienes logran superar los requisitos previstos y a quienes no lo logren, o no quieran ascender, no se les “castiga”.

Se presupone que con ese ascenso mejoran las *buenas prácticas* de los profesores. Un supuesto que no siempre se da en la realidad, Por eso se piensa que, en verdad, estos mecanismos sirven más bien como instrumentos de la política de redistribución salarial.

Cuando no se puede, o no se quiere mejorar las remuneraciones de todo el colectivo docente, se establece la distinción por méritos reconocidos para unos y no para otros. Y con los “malos” profesores, ¿qué hacemos?

Para hacer de la evaluación un instrumento para la mejora de la calidad de la enseñanza se recomienda:

En primer lugar, que entre los méritos reconocidos se contemple la valoración de la práctica del profesorado en el aula y en el centro, pues, de lo contrario, el procedimiento tenderá a burocratizarse.

El profesorado teme ser valorado, a veces por inseguridad profesional. Pero no le faltan motivos para resistirse cuando hemos conocido algunas formas de proceder,

por ejemplo de la inspección; cuando desde la Administración se difunden modos burocráticos de planificar y desarrollar el currículo, ajenos a lo que son las prácticas largamente experimentadas en la educación, y cuando se le culpa al profesor de los malos resultados que obtienen los alumnos.

En segundo lugar, existe una dificultad técnica para establecer la carrera docente, pues se ha de determinar qué se acepta por *mérito*. ¿La antigüedad? ¿Los certificados infinitos de asistencia a cursos de los cuales nada sabemos de su enjundia? ¿La adquisición de titulaciones más altas que las necesarias? ¿El aprendizaje de idiomas? ¿El ejercer el oficio en situaciones de especial dificultad? ¿Contribuir a la formación del profesorado novel? ¿Participar en proyectos de investigación? ... o cuándo se les quiere condicionar el pago de salarios a los resultados académicos de los alumnos(as).

En tercer lugar, el rol de los docentes es bastante parecido en todos ellos, pues las prácticas se han estandarizado muy notablemente en las instituciones. Esa homogeneidad es una dificultad para determinar qué distingue claramente a unos profesores de otros. Aunque, no obstante, se tiene evidencia –especialmente la tienen los alumnos- de notorias singularidades entre el profesorado.

Es indudable que existen apreciables diferencias en las formas de desarrollar el currículo, las maneras de controlar la dinámica del grupo, que realicen o no actividades complementarias, o que incorporen adecuadamente las nuevas tecnologías.

Fuente: <http://otrasvoceseneducacion.org/archivos/135115>

Fotografía: laprovincia

Fecha de creación

2016/08/17