

Evaluación Docente 2011: Faltan Incentivos para Mejores Resultados

Recientemente se envió el proyecto de ley que propone una Carrera Docente, junto con una mayor autonomía para los sostenedores y directores del sector municipal. Los resultados de la evaluación del año pasado no hacen más que reafirmar la necesidad de aprobar un proyecto como el que se ha propuesto desde el Ejecutivo a la brevedad.

Se dieron a conocer los resultados de la Evaluación Docente 2011, en la cual participaron más de 12.223 docentes de todo el país de un total de 70.000 docentes de aula. Una vez más, los resultados muestran que persisten falencias en nuestros profesores, las que pueden atribuirse no sólo a una insuficiente formación inicial, sino también a una falta de incentivos que busquen promover un mejor desempeño. En relación a esto, se constata que un elevado porcentaje de los docentes que anteriormente habían sido bien evaluados, hoy empeoraron su calificación. Esto constituye una evidencia a favor del proyecto de ley que establece una Carrera Docente para el sistema municipal, la que apunta no sólo a subir las remuneraciones base, sino a premiar a los docentes de buen desempeño, fomentando que mantengan su estatus a lo largo del tiempo.

Características de la evaluación

La evaluación se compone de cuatro partes¹: el portafolio, un informe de terceros, la entrevista de un evaluador par y la autoevaluación, cada una de las cuales tiene la siguiente ponderación en la calificación final del profesor: 60%, 10%, 20% y 10% respectivamente. Los docentes que han obtenido un resultado insatisfactorio y se evalúan por segunda o tercera vez, reciben las siguientes ponderaciones: 80% el portafolio, 5% el informe de terceros, 10% la entrevista y 5% la autoevaluación.

En esta edición:

Evaluación Docente 2011:
Faltan Incentivos para Mejores
Resultados

Reforma a la Justicia Civil:
Primeros Pasos

- El portafolio consiste en la presentación de evidencia por parte del profesor, sobre su práctica pedagógica. Se estructura en dos módulos: en el primero, el docente debe diseñar e implementar una unidad pedagógica de 8 horas, una evaluación de término de esa unidad y completar un cuestionario; el segundo, en tanto, consiste en una grabación continua de una clase de 40 minutos de un curso con el que trabaja regularmente. Las dimensiones o áreas de aprendizaje que se evalúan son: organización de los elementos de la unidad, análisis de las actividades de clases, calidad de la evaluación de la unidad, reflexión a partir de los resultados de la evaluación, reflexión pedagógica, estructura de la clase e interacción pedagógica y ambiente de la clase para el aprendizaje.
- El informe de terceros es una pauta estructurada, que completan el Director y el Jefe de UTP (por separado), en relación al quehacer del docente evaluado.
- La entrevista del evaluador par es realizada por un profesor que ha sido capacitado para esta tarea y consta de preguntas acerca de la práctica pedagógica y del contexto de trabajo.
- La autoevaluación, por último, consiste en un cuestionario, cuyo fin es que el docente reflexione sobre su desempeño.

A partir del resultado global, el docente es ubicado en una de las siguientes categorías: Destacado, Competente, Básico o Insatisfactorio. De acuerdo al reglamento sobre Evaluación Docente, las consecuencias de cada uno de los niveles de desempeño son las siguientes:

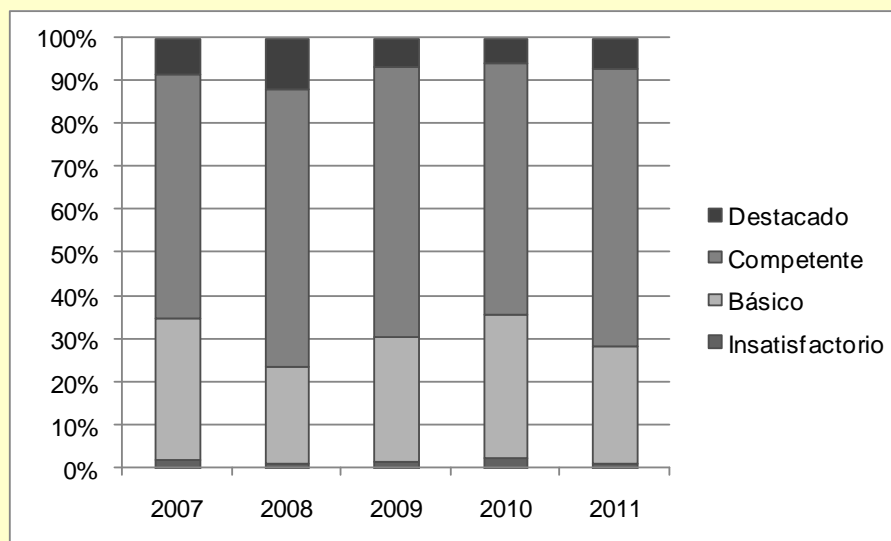
- Destacado o Competente: puede postular voluntariamente a la Asignación Variable por Desempeño Individual (AVDI), mediante la rendición de una prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos.
- Básico: debe participar en Planes de Superación Profesional (PSP) gratuitos, diseñados y ejecutados por los DAEM o Corporaciones Municipales, que buscan ayudar a fortalecer el desempeño a través de actividades como tutorías o asesorías de profesionales idóneos, cursos, talleres o seminarios organizados por entidades académicas o de capacitación, lecturas recomendadas, y observaciones de clases hechas por docentes destacados u otros profesionales calificados. A partir del año el año 2011, los docentes calificados en este nivel deberán volver a evaluarse cada 2 años (y no cada 4 como se establecía anteriormente).
- Insatisfactorio: al igual que el Básico, debe participar en los Planes de Superación Profesional, y adicionalmente debe repetir su evaluación al año siguiente. Si en la segunda evaluación su resultado es nuevamente Insatisfactorio, debe dejar su curso y trabajar durante el año en su Plan de Superación Profesional, para luego evaluarse por tercera vez. Si

nuevamente obtiene un resultado Insatisfactorio debe abandonar la dotación docente a cambio de un bono pro-calidad de la dotación docente. Del mismo modo, los docentes que, debiendo ser evaluados, se niegan a hacerlo sin causa justificada, caen automáticamente en el nivel Insatisfactorio (artículo 36º, Ley 20.079), si derecho a los Planes de Superación Profesional, y deberán evaluarse al año siguiente. Si este nivel de desempeño se mantuviera por 3 años consecutivos, el profesor deja de pertenecer a la dotación docente municipal sin derecho al bono pro-calidad de la dotación docente.

Los resultados

Según los datos entregados, sólo el 7,1% de los docentes chilenos (871) fueron calificados como Destacado; el 64,3% como Competentes (7.856); el 27,2% como Básicos (3.330); y el 1,4% como Insatisfactorios (166). En el Cuadro Nº 1 se muestra la distribución de profesores en categorías de acuerdo a las evaluaciones desde el año 2007. Los resultados del año 2011 son similares a los años previos, salvo en la clasificación de competente donde aumenta de un 56,6% a un 64,3%.

Cuadro Nº 1
DISTRIBUCIÓN DE PROFESORES POR CATEGORÍAS SEGÚN
EVALUACIÓN DOCENTE 2007-2011



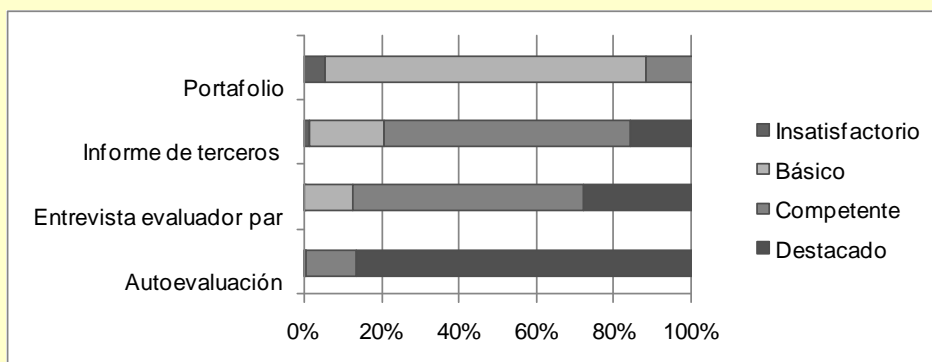
Fuente: Elaboración a partir de información del MINEDUC.

Como se señaló al comienzo, la evaluación está compuesta por cuatro partes distintas. En el Cuadro Nº 2 se muestra la distribución de los profesores en los distintos niveles, distinguiendo según el ítem.

Se observa que en el portafolio, el componente que más pesa en la calificación global, no hay docentes Destacados, mientras un 88,3% fue evaluado como Insatisfactorio o Básico. Más aún, según se señaló desde el Ministerio de Educación, los docentes evaluados en la categoría Competente o Destacada tienen un desempeño básico bajo el nivel mínimo esperable en 7 de las 8 dimensiones de aprendizaje que mide el portafolio. Aunque están muy bien en lo que se refiere el ambiente de la clase para el aprendizaje, y en las áreas de estructura de la clase y reflexión pedagógica están cerca del nivel competente, en todas las otras áreas que se evalúan en el portafolio no alcanzan el nivel esperado para un profesor de su nivel.

A nadie sorprenderá que, como se ve en el Cuadro Nº 2, la Autoevaluación sea el ítem de mejores resultados, pues el 99,5% de los docentes se ubica en nivel competente o destacado. La pregunta que surge es: ¿qué autocrítica y esfuerzo por conseguir una mejoría se puede esperar de profesionales que, a pesar de obtener una baja calificación en ítems relacionados con su desempeño en las aulas, se autoevalúa como destacado?

Cuadro Nº 2
DISTRIBUCIÓN DE PROFESORES POR CATEGORÍA, POR COMPONENTE DE LA EVALUACIÓN



Fuente: Elaboración a partir de información del MINEDUC.

La evolución de los docentes en el tiempo

En cuanto a la evolución de los profesores que ya se han sometido a evaluaciones con anterioridad, nos encontramos con que, por el contrario, hay poca estabilidad. Un hecho que no se puede pasar por alto, es que el 18% de los profesores que entre los años 2003 y 2007 fueron evaluados como Destacados o Competentes y que se evalúan por segunda vez, caen el año 2011 al nivel Básico o Insatisfactorio. Esto evidencia una falta de incentivos a que los docentes se mantengan en un buen nivel; es sabido que las remuneraciones son bajas y que los premios por desempeño son

una parte mínima del sueldo total, lo que no alcanza para motivar a que el docente se esfuerce por un desempeño sobresaliente.

Del mismo modo, más de la mitad de los docentes que entre los años 2003 y 2007 quedaron en el nivel básico y que se evaluaron por segunda vez, lograron alcanzar el nivel competente o destacado. Parece ser, por tanto, que los Planes de Superación Profesional a los que debieron someterse son una herramienta de ayuda, y que el riesgo de ser eliminados de la dotación docente constituye un incentivo importante, que los hace preocuparse por mejorar su desempeño. Hay, de todas formas, 103 casos de docentes que deberán ser desvinculados del sector municipal por obtener bajas calificaciones de forma consecutiva: de ellos, 42 por quedar nuevamente en el nivel Básico o Insatisfactorio y 61 que se negaron a ser evaluados.

La importancia del proyecto que propone una Carrera Docente para el sector municipal

Recientemente se envió el proyecto de ley que propone una Carrera Docente, junto con una mayor autonomía para los sostenedores y directores del sector municipal. Los resultados de la Evaluación Docente no hacen más que reafirmar la necesidad de aprobar un proyecto como este a la brevedad. No sólo porque haya profesores de bajo desempeño que queremos que mejoren, sino por el hecho de que hay un número importante de profesores que, habiendo sido bien evaluados entre los años 2003 y 2007, el año 2011 cayeron abruptamente hacia los niveles más bajos, lo que denota una falta de incentivos que no se puede omitir. Se necesita mantener a los profesores motivados, para que a lo largo del tiempo no sólo conserven su nivel, sino que además vayan progresando.

Es importante destacar además que la nueva Carrera Docente establece un sistema de certificación ex ante, dado que quienes quieran desempeñarse en el sistema municipal o particular subvencionado, deberán aprobar y rendir un examen de excelencia pedagógica, lo que constituye un filtro inicial para garantizar conocimientos mínimos para los profesores. Además contempla una certificación centralizada de habilidades y conocimientos, que permitirá ubicar a los profesionales en distintos niveles de remuneración, más altas que las actuales (comparables de hecho con profesiones afines), y además una evaluación descentralizada, a nivel del sostenedor, a partir de la cual será posible reconocer y premiar (con bonos y mayores responsabilidades) a los docentes que tienen un buen desempeño en la sala de clases, incentivándolos a seguir mejorando.

En breve...

PRINCIPALES RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN 2011:

- Destacados: 7,1% (871 profesores).
- Competentes: 64,3% (7.856 profesores).
- Básicos: 27,2% (3.330 profesores).
- Insatisfactorios: 1,4% (166 profesores).

¹ Fuente: www.docentemas.cl