

La evaluación del profesorado

FELIX TORRES RUBIO / Profesor de Matemáticas. Director de Instituto de Enseñanza Secundaria y Presidente de la Fundación Educación y Ciudadanía

En España, hace ya tiempo que, alcanzada la escolarización universal y superada la fase de las grandes inversiones en construcción de centros y dotación de profesorado, el objetivo es el de dotar al sistema educativo de estándares de calidad. Mucho se ha hecho desde los años 90 en este sentido, y sin embargo la sensación más o menos generalizada es que los cambios sociales van más deprisa que los educativos, que las exigencias que la sociedad y el mundo productivo reclaman de la educación van más deprisa que las medidas que el mundo educativo es capaz de aplicar.

En esta dinámica de alcanzar una educación que responda a las nuevas exigencias formativas son muchos los foros de debate (UNESCO, OCDE, etc.), los estudios y análisis comparativos realizados (Informe Delors, PISA, etc.), los encuentros internacionales (Internacional de la Educación, Congreso de Birmingham sobre liderazgo educativo, etc.), las directrices elaboradas para aunar políticas educativas (Informe Delors, acuerdos de Bolonia, de Lisboa, etc.), que tienen un denominador común: buscar fórmulas compartidas en un mundo globalizado con las que configurar sistemas educativos eficaces, mutuamente reconocibles y homologables para alcanzar mejores niveles de formación cívica y profesional y así una sociedad más justa.

Uno de los temas de reflexión gira en torno a un nuevo modelo de centro educativo que sea capaz de dar respuesta a las nuevas demandas. Ya no educa sólo el maestro, ahora debe ser el centro en su conjunto el que eduque, con el concurso coordinado de todos los recursos materiales, humanos y organizativos disponibles. Horarios más amplios, asunción de tareas que antes las cubría la familia u otros estamentos, nueva organización de los centros y nuevos perfiles profesionales son algunos de los elementos que están en este momento en el centro del debate. Y como no podría ser de otro modo, a los anteriores, habría que añadir el del profesorado. El profesorado, siempre presente en las reflexiones y casi siempre el gran olvidado.

La función docente propia del nuevo siglo que acaba de comenzar viene cargada de nuevas exigencias que la están convirtiendo en una tarea cada vez más difícil y compleja. Para afrontar las nuevas exigencias educativas parece haber una cierta coincidencia en la necesidad de disponer de un profesorado con una sólida formación técnica y pedagógica, pero también con un alto grado de implicación en la tarea educativa; un profesorado activo y motivado.

Así, al revisar la figura del profesorado, cada vez cobra más fuerza la tríada: formación-evaluación-promoción profesional. Tres elementos sobre los que convendría actuar conjuntamente como partes inseparables de un todo.

En España nos encontramos en un momento que se me antoja "mágico" en el que no debemos desaprovechar la ocasión para introducir ciertas medidas de gran calado que están planteadas. Por una parte, los acuerdos de Bolonia y el EEES marcan un camino sobre la formación de los futuros profesores; de otra parte, está sobre la mesa el proyecto de Estatuto de la Función Docente. En relación con lo primero, nos encontramos posiblemente ante la medida de mayor calado que desde la época de la República se haya planteado en materia de formación del profesorado, y especialmente del de Secundaria. La exigencia de una formación pedagógica, adicional al grado universitario, para ejercer la docencia parece algo tan obvio, que lo sorprendente es la situación actual. El tema merece un artículo por sí solo y no voy a extenderme ahora en ello; tan solo apuntar una

"Pretendiendo evitar la diferencia de trato se ha obtenido el efecto contrario implantando la injusticia"

"Si no queremos que la realidad nos pase por encima, hay que abordar con valentía y de forma conjunta formación, evaluación y promoción"

observación: sería bueno exigir esa formación pedagógica para impartir docencia también para los profesores de universidad y no restringirla solamente a la Educación Primaria y Secundaria. Todos los que hemos pasado por la universidad hemos conocido magníficos investigadores y científicos que, como profesores y transmisores de conocimientos, eran un auténtico desastre.

En relación con lo segundo, el Estatuto Docente, éste se encuentra entre los proyectos inmediatos del Ministerio y de los sindicatos y sería conveniente realizar un esfuerzo para hacerlo realidad en la presente legislatura. Recordemos que hace 24 años la Ley 30/1984 encomendaba al Gobierno la regulación de la función docente, regulación que los profesores seguimos esperando. Su elaboración reaviva el debate sobre dos de los aspectos apuntados anteriormente, el de la evaluación y el de la carrera docente o promoción profesional, ambos íntimamente ligados.

La exigencia de una educación de calidad pasa por disponer de un profesorado motivado y comprometido con su tarea que, además de una sólida formación inicial y una eficaz formación permanente, cuente con el apoyo, el reconocimiento y los incentivos suficientes para hacer de la profesión docente una profesión atractiva.

La política del "café para todos", el tratamiento igualitario del profesorado, no ha hecho más que tratar de la misma manera a quienes, en el mejor de los casos, cumplen con los mínimos exigidos y a quienes desarrollan su labor con una mayor dedicación, un mayor esfuerzo, una mayor implicación en la vida del centro. Y ello tiene y ha tenido dos consecuencias inmediatas: injusticia y adocenamiento. En efecto, pretendiendo evitar la discrecionalidad y la diferencia de trato entre iguales defendiendo la máxima de "a igual trabajo, igual salario" se ha obtenido el efecto contrario implantando la injusticia de tratar de la misma manera a quienes, aun perteneciendo al mismo cuerpo y teóricamente iguales, desempeñan su labor con muy diferentes grados de dedicación e implicación. Habría que releer la citada máxima y darle su verdadero sentido al término "trabajo", pues no se trata de "a igual cuerpo, igual salario" sino de reconocer los diferentes grados de esfuerzo, dedicación e implicación, y en definitiva el valor añadido que cada cual aporta a la tarea docente encomendada. Este trato injusto lleva a la segunda de las consecuencias apuntadas, el adocenamiento y el desinterés por hacerlo mejor. ¿Cuántas veces hemos oído en los claustros, frases tales como: "para qué voy a seguir haciendo tal cosa, si al final da igual, te van a pagar lo mismo"? Irremediablemente esta dinámica va minando las ganas del mejor de los profesores, va disminuyendo al ilusón, se van relajando las autoexigencias y se va entrando en el terreno de lo acomodaticio. Por tanto, es urgente y necesario establecer mecanismos de reconocimiento de la labor bien hecha con efectos en lo económico y en la promoción profesional. Y esto nos lleva a un gran problema: ¿Cómo conocer y evaluar la labor que día a día realiza cada profesor en el desempeño de sus funciones?

¿Cómo conocer la situación real? ¿Evaluando! ¿Evaluar para qué? Fundamentalmente con dos objetivos. El primero: mejorar la calidad del sistema introduciendo las medidas oportunas, tarea que corresponde a las administraciones educativas. El segundo: el del reconocimiento individualizado de la labor docente y su plasmación en mejoras económicas y de promoción profesional.

Inmediatamente surgen las siguientes cuestiones: ¿qué evaluar?, ¿cómo evaluar?, ¿quién evaluar? Viejas preguntas que siguen sin respuesta en nuestro país. Las reticencias de algunos a ser evaluados, los miedos de la

mayoría a una evaluación injusta o interesada y la incapacidad o falta de valentía de todos para adoptar las medidas necesarias han arruinado hasta la fecha todo intento de establecer mecanismos y protocolos de evaluación del profesorado. Incapaces de "poner el cascabel al gato" se ha recurrido, entre otras propuestas, a sistemas paralelos de dudosa eficacia tales como confiar en la profesionalidad de los profesores, invitar a los centros a realizar una evaluación interna e, incluso, a que los centros, de motu proprio, se procuren una evaluación externa de la que pudieran extraer conclusiones y aplicar medidas de mejora. Pero, ¿qué ocurre si esa supuesta profesionalidad no se da?, ¿qué efectos positivos puede producir una evaluación interna en la que se es juez y parte, máxime cuando de ella pudieran derivarse mayores esfuerzos y exigencias que nadie desde el exterior de los centros exige?, ¿a qué grado de vinculación está obligado el centro con las propuestas de mejora resultantes de una evaluación externa, cuando se ha realizado a instancias del propio centro? Es difícil inventar alguna fórmula nueva que no exista ya en los países de nuestro entorno. Seguramente bastaría con ser valientes y elegir aquellos mecanismos de evaluación que mejores resultados dan en otros países con una sociología similar a la del nuestro o intentar una combinación. Creo que coincidiremos en que, dada la idiosincrasia particular de nuestro país, no funcionaría la fórmula finesa, país que obtiene unos excelentes resultados y que paradójicamente no tiene sistema alguno de evaluación, ni se plantean tenerlo; es más, incluso en 1990 se eliminó la Inspección de centros y profesores. Bien es cierto que Finlandia escoge a sus profesores de entre los mejores, estableciendo la nota de corte más alta de todas para los estudios universitarios conducentes a la docencia. Dejando a parte este caso singular, la mayoría de los países disponen de algún mecanismo de evaluación. Respecto al primero de los fines de la evaluación, el de la mejora de la calidad del sistema, ésta debe corresponder a las administraciones educativas y por tanto debiera ser una evaluación externa, con protocolos reglados y con carácter general y obligatorio, que permita un análisis comparativo de todos sus centros y profesores. Sistemas de este tipo disponen Alemania, Francia, Portugal, Grecia, Polonia y parte de Gran Bretaña, entre otros.

Respecto al segundo de los fines, el del reconocimiento de la labor docente y su plasmación en mejoras económicas y de promoción, por su naturaleza debería ser una evaluación más de detalle, profesor a profesor, y que tuviera en cuenta las circunstancias y dificultades particulares de cada centro o localidad donde el profesor desempeña su labor. Esta evaluación podría realizarse a instancias del profesor, y por tanto de manera voluntaria. Podríamos por tanto estar contemplando un protocolo de evaluación con dos grados de concreción: uno con carácter general realizado por las administraciones para la mejora de la calidad del sistema, y otro más individual y de detalle de la labor realizada por cada profesor y que permitiera aplicar reconocimientos individuales en lo retributivo y en la promoción profesional. ¿Quién evalúa? ¿Españosa cuestión! Las fórmulas aquí también son variadas, desde la evaluación realizada por las administraciones, hasta la directa del director del centro. Posiblemente la mejor para evitar efectos no deseados y superar reticencias sea la de una comisión colegiada con presencia del director, la Inspección y la Administración, con protocolos objetivos y valoraciones recurribles que garanticen una evaluación justa.

Si no queremos que la realidad nos pase por encima, ha llegado el momento de abordar con valentía y de forma conjunta los tres elementos: formación, evaluación y promoción.

