

Docentes: evaluación y superación

José Joaquín Brunner*

La evaluación docente es un elemento indispensable para mejorar la calidad de la educación. Permite diagnosticar el desempeño de los profesores, premiar a los de mejor rendimiento, apoyar a aquellos que muestran debilidades y separar a quienes no están a la altura de sus responsabilidades profesionales. La buena noticia es que el sistema escolar chileno acaba de completar, por primera vez, un ejercicio amplio de evaluación de sus docentes municipales. La mala noticia es que los resultados obtenidos son inferiores a los que el país necesita para elevar la calidad de la educación municipal, donde se forma la mayoría de los alumnos de menores de recursos.

En efecto, un tercio de los profesores obligados a evaluarse eludió esta responsabilidad, quedando de inmediato calificados en la categoría más baja, de rendimiento “insatisfactorio”. De aquellos que se sujetaron al procedimiento, un 4% pasó a engrosar esta misma categoría, al exhibir debilidades que afectan seriamente su trabajo docente. Adicionalmente, un 37% de los profesores evaluados no alcanzó el nivel de “competente”, lo cual significa que su desempeño es irregular y en ocasiones no alcanza el nivel exigido. En suma, dentro del universo que debió ser evaluado, un 60% presenta deficiencias, no habiendo podido (o querido) acreditar el nivel de competencia exigido por el sistema.

Seamos claros: el resultado no es adecuado ni favorable para el país. Ante esta realidad, ¿qué hacer? Hay básicamente dos planos de medidas que parece necesario abordar.

En lo inmediato conviene perfeccionar el procedimiento evaluativo y su régimen de consecuencias, para aumentar su impacto sobre la calidad de nuestra educación municipal. Por lo pronto, debería establecerse la regla de que profesor que no cumple con la obligación de evaluarse cesa de inmediato en sus funciones, hasta que rinda un examen de habilitación profesional. Segundo, en el caso de los docentes calificados como “insatisfactorios”, su plan de superación profesional debería ser asumido en cada región por un organismo debidamente acreditado y sujeto a evaluación externa, y no separadamente en cada comuna. Tercero, los profesores de desempeño

“básico” —¡ambigua categoría!— deberían sujetarse a una nueva evaluación en dos (y no cuatro) años y sólo podrían continuar en la carrera si cumplido el plan de superación alcanzan el nivel de “competentes”. Cuarto, los estándares de calificación deberían ser reexaminados, definidos con mayor rigor y dados a conocer públicamente.

A mediano plazo convendría considerar las siguientes medidas. Acreditación obligatoria de los programas de pedagogía o, en su defecto, un examen nacional de habilitación para el ejercicio docente. Reforzar el esquema de incentivos—por la vía de becas y la devolución de los créditos estudiantiles—para atraer hacia las carreras de pedagogía a alumnos destacados de la enseñanza media y con altos puntajes en la PSU. Establecer un sistema de inducción para el ejercicio docente que permita a las jóvenes profesoras y profesores iniciar su carrera bajo la guía de un tutor o mentor. Llevar la supervisión ministerial al interior del aula, convirtiendo esta función, con participación del director del establecimiento, en un instrumento para la evaluación continua del trabajo docente. Vincular la capacitación de los profesores en ejercicio a los resultados de dicha evaluación, como se hace exitosamente en Inglaterra y otros países. Por último, modificar el estatuto docente con el fin de obtener un mejor equilibrio entre elementos de estabilidad y desempeño, por un lado y, por el otro, de descentralizar la negociación colectiva a nivel de las comunas, haciendo más efectiva la gestión y responsabilidad del sostenedor municipal.

* Profesor, Escuela de Gobierno, Universidad Adolfo Ibáñez