

Experiencias internacionales de la evaluación docente: referencias para México

Elizandra Ramírez Sánchez¹

Resumen. En los países con un nivel educativo de excelencia, es fundamental que los docentes se sometan a evaluaciones de manera periódica, con el objetivo de verificar su compromiso social, aptitudes, desempeño, habilidades y destrezas. Considerando que cada contexto posee características, demandas y desafíos propios, es imprescindible tener como referencia un marco internacional que recupere las experiencias de los países que han logrado implementar un modelo de evaluación exitoso, asimismo, es importante conocer qué están haciendo las naciones que se encuentran en una situación similar a la de México.

Palabras clave. Evaluación docente, Desempeño docente, Calidad educativa

International Experiences of Teacher Evaluation: References for Mexico

Abstract. In countries with an excellent level of education, it is essential that teachers take evaluations periodically, to assess their social commitment, aptitudes, performance, abilities and skills. Considering that each context has its own characteristics, demands and challenges, it is essential to have as reference an international framework that utilizes the experiences of the countries that have managed to implement a successful evaluation model. It is also important to know what countries are doing that find themselves in a situation like that of Mexico.

Keywords. Teacher evaluation, Teacher performance, Educational quality

1. Licenciada en Intervención Educativa. Profesora de tercer grado en el programa Spanish Immersion, Intermediate School, Princeton, MN, EE. UU. Correo electrónico: lizandra.18750@gmail.com

Introducción

La evaluación del desempeño docente es un factor involucrado en el proceso educativo y por lo tanto de gran interés para atender la problemática educativa; desde luego, es de alta complejidad porque comprende múltiples aspectos, tales como el acceso al sistema educativo, las condiciones laborales en las que se desarrolla la actividad docente, así como los esquemas de permanencia y promoción de los trabajadores de la educación, entre otros.

Al respecto, este artículo analiza diversas experiencias de países que han desarrollado sistemas de evaluación docente, que pueden servir como referencias para valorar la situación de México.

Con tal propósito se eligieron diez países con mayor y menor nivel académico en comparación con México, según los resultados del examen PISA 2015 (OCDE, 2016). Los considerados de Norteamérica son, Estados Unidos y Canadá; de Asia, Singapur y Corea del Sur; de Latinoamérica: Chile y Brasil; y de Europa: Finlandia, Inglaterra, Francia y Alemania, sobre los cuales se exponen algunos elementos que pueden ser tenidos en cuenta para reformular los programas de evaluación docente en México.

Para tener un mejor panorama del sitio que ocupan los países en el PISA, se presenta la figura 1:

País	Posición	Resultados Ciencias	Resultados Lectura	Resultados Matemáticas
Singapur	1	556	535	565
Finlandia	5	531	526	511
Canadá	7	528	527	516
Corea del sur	11	516	517	524
Inglaterra	15	509	498	492
Alemania	16	509	509	506
Estados Unidos	25	496	497	470
Francia	27	495	499	493
OCDE PROMEDIO		493	493	490
Chile	44	447	459	423
México	58	416	423	408
Brasil	63	401	407	377

Figura 1. PISA: posición de países según evaluación
Fuente: Elaboración propia con base en PISA, 2015.

Según la OCDE, la calidad de la educación requiere de docentes capaces para desempeñar eficazmente su profesión, por lo tanto, la evaluación a los docentes contribuye a alcanzar un mejor nivel en la educación. A continuación, se describen los procesos y esquemas de evaluación seguidos por los distintos países para la evaluación del desempeño profesional docente con base en el nivel académico de mayor a menor obtenido en los exámenes PISA, 2015.

Singapur

Singapur es uno de los países reconocidos por su potencial mundial en economía y producción de electrónicos, por lo que el país ha apostado en la educación como base de su desarrollo; en efecto, la calidad de la educación se ve reflejada en el desempeño que tienen los profesores que empieza a partir de su formación. Según la Fundación Compartir (2016), Singapur cuenta con un Instituto Nacional de Educación (*National Institute of Education*, NIE), que establece la estructura curricular en las Universidades de Pedagogía encargadas de instruir a los futuros profesores, la formación es homogénea lo que permite la definición, modificación, actualización y regulación del contenido pedagógico.

Para el ingreso a la universidad, es necesario presentar notas de excelencia académica del bachillerato, así como demostrar el compromiso social que implica la enseñanza. Excelencia académica está definida por las notas del bachillerato, puntaje en la evaluación nacional para el ingreso a la universidad y el puntaje para el ingreso a la carrera docente. En tanto que, compromiso con la enseñanza, una vez superado el filtro académico, se realiza una entrevista donde los aspirantes exponen su vocación por la carrera, sus valores y habilidades comunicativas, por último, demuestran que tiene el potencial para ser el modelo para seguir por los docentes (Compartir, 2016).

Una vez ingresado a la universidad, el NIE solventa la mayor parte de los estudios, esto quiere decir que el Instituto dispone de un sustento económico mensual para los gastos de la carrera. Ya culminados los estudios, los egresados tendrán que laborar tres años en la docencia, por lo que se puede decir, que el empleo está garantizado, según el Ministerio de Educación (*Ministry of Education, MOE*).

El reconocimiento a los docentes se obtiene a través de los méritos y no por la experiencia; a partir de esta declaración, al inicio del ciclo escolar se realiza una evaluación que implica un plan junto a una autoevaluación, en la que se plasman las metas como docente, también se establece una innovación pedagógica, en colaboración con la institución y capacitación profesional.

Los resultados determinan quienes pueden ser acreedores a un ascenso, los profesores que obtienen resultados muy buenos, dan el título a maestros senior, pero los resultados de los maestros con excelencia obtienen una promoción y se les conoce como maestros master, aunado a ello, se piensa que para mantener un buen maestro, se requiere ser recompensado de buena manera a través de bonos, ascensos y otros reconocimientos no monetarios de acuerdo con sus desempeño, según explica el Ministerio de Educación (*Ministry of Education, MOE*), *therefore we strategically do that by linking performance to bonuses and promotion; monetary rewards alone do not sustain good performance, and as the teaching service matures, we need to recognize teachers' contributions through non monetary ways (MOE,2010)*.

Finlandia

De acuerdo con los resultados de la evaluación PISA, Finlandia se encuentra entre los mejores países con educación, después de Singapur, por lo tanto, la instrucción de sus profesores es de manera rigurosa, lo que ha permitido posicionarse en la cima del mundo. Para garantizar un buen desempeño por parte de los docentes, la formación profesional cumple un papel significativo.

La formación inicial de los docentes y admisión a las universidades con programas de formación consiste en seleccionar a los alumnos con mayor potencial, para ello, el proceso se realiza en dos períodos de acuerdo con la Fundación Compartir (2010). Véase Figura 2.

Periodo	Rubros	Detalles
Primero	Mérito académico	Comprende el puntaje del bachillerato y puntaje que obtuvo del examen de ingreso a la universidad, está de más mencionar que se seleccionan los mejores puntajes en ambos criterios.
Segundo	Examen	Los mejores alumnos presentan una prueba escrita común para todas las universidades que ofertan programas de formación docente.
	Entrevista	La entrevista con los aspirantes tiene el objetivo de verificar el compromiso y vocación por la profesión.
	Observación	Los alumnos se ponen en una situación que simula una práctica pedagógica, en donde puede evidenciarse las habilidades de comunicación e interacción.

Figura 2. Proceso de selección para ingreso de docentes a la Universidad
Fuente: Elaboración propia con base en Fundación Compartir, 2016.

Según Marlène (2010), los programas curriculares de las universidades, de las cuales cinco son exclusivas de pedagogía y nacionales, es una estrategia que les ha permitido lograr sus propósitos. La educación en todos sus niveles es gratuita, aunado a esto, los alumnos de pedagogía reciben una mensualidad por parte del gobierno para sus estudios.

Finlandia se caracteriza por tener un nivel alto de confianza en los centros educativos, las competencias y la profesionalización de los docentes fungen como cimiento en la calidad de la enseñanza, a pesar de que no tienen un sistema formal de evaluación hacia los profesores, apuestan a una práctica de autoevaluación que realiza el propio docente, donde los directores tienen la autonomía total para verificar si los objetivos curriculares nacionales y el plan interno de trabajo fueron alcanzado de manera óptima, tomando las alternativas necesarias para mejorar la calidad educativa de su escuela.

El papel de la autoridad inmediata es importante, porque tienen que ayudar al profesor en la autoevaluación sobre su práctica y fomento de una cultura de evaluación, invitándolo a establecer objetivos que resuelvan las necesidades del contexto.

Canadá

De acuerdo con la fundación Compartir (2016) y los resultados del examen PISA 2015, Canadá se encuentra dentro de los diez primeros lugares del mundo y gran parte se debe al esfuerzo de los docentes, reconocidos por su excelente preparación y dedicación. El país no cuenta con un Ministerio Nacional de Educación, sino con departamentos o ministerios en cada provincia; estos se encargan de cumplir las normativas y la legislación educativa, no es una misma administración, así que se mantiene diferenciada según las características de cada provincia.

Para ingresar a las universidades de formación profesional, se selecciona a los aspirantes con mayor desempeño académico en el bachillerato, exámenes de ingreso a la universidad y la entrevista. El gobierno de Ontario, la provincia que ha obtenido más alto nivel en educación, subsidia el 60% del costo total de cada año de formación docente y se imparte en trece universidades que ofrecen programas de pedagogía. Una cantidad de programas que facilita la homogeneidad en la formación, la supervisión y el control de calidad.

Para poder ejercer en las escuelas, una vez concluida la formación inicial, los docentes deben atravesar un procedimiento de certificación en el Colegio de Profesores de Ontario, organismo autónomo creado en 1996 con el fin de regular el trabajo docente. Uno de los requisitos, de acuerdo con la Fundación Social Compartir, 2010, son un título de licenciatura en docencia o un título de licenciatura en otro campo más un año de formación en pedagogía.

Canadá tiene la opción de que profesionales de otras áreas ingresen al sistema educativo debiendo completar el programa de un año de formación docente como requisito para el ingreso.

A partir de la reforma del 2003 se estableció un sistema de evaluación docente, el cual está determinado por la experiencia, así como por su desempeño, los docentes que obtengan excelentes resultados pueden ser promovidos a coordinadores de grado o directores de área, la evaluación docente consta de tres elementos: autoevaluación, observación de la práctica dentro del aula escolar y retroalimentación del rector.

Ontario desarrolló un sistema de evaluación diferente, de acuerdo con Marlène (2010): los docentes experimentados son evaluados cada 5 años y según su plan anual de actualización y aprendizaje que elabora cada maestro en consulta con el director de su escuela, los profesores novatos son evaluados dos veces en el primer año hasta completar el programa de inducción y deben recibir dos calificaciones satisfactorias consecutivamente, quienes no lo logran en el primer año, continúan con evaluaciones y apoyo en el segundo año. Este proceso se lleva a cabo en el contexto de las escuelas, entendidas como comunidades de aprendizaje en las que los nuevos profesores cuentan con oportunidades para establecer un diálogo profesional, planificar e involucrarse en investigaciones y proyectos colectivos.

Corea del Sur

Para Corea del Sur, el sistema de evaluación de los docentes se concentra en tres aspectos: la evaluación del desempeño docente, el sistema de incentivos basado en el desempeño docente y evaluación del desarrollo profesional.

La evaluación del desempeño docente se caracteriza por valorar las actitudes, cualidades y el desempeño en el trabajo del maestro, esta evaluación es emitida por el director, subdirector y los docentes pares; tiene dos objetivos principales, el primero es

de índole administrativo, donde recaban información básica para la gestión de los docentes, también proporciona datos que ayuda a establecer y desarrollar políticas de manera racional para los profesores; el segundo, es en cuanto a la enseñanza, que ofrece antecedentes que contribuyan a la autoevaluación del profesor, así como dotarlos de instrucciones para reorientar las directrices de su enseñanza y mejorar la calidad. Este sistema de evaluación se aplica únicamente en las escuelas públicas, las privadas tienen la autonomía para operar en la manera que consideren pertinente.

En la evaluación del desempeño docente, los profesores deben escribir una carta de autoevaluación, la cual tiene que ser entregada al final del año al director de la escuela que en conjunto con el subdirector harán una valoración. Los puntos para esta evaluación se dividen de la siguiente manera: cualidades y actitudes (20 puntos) y rendimiento en el trabajo y capacidad (80 puntos), quien tiene la última palabra para emitir el puntaje es el director.

El sistema de incentivos basado en el desempeño docente busca establecer el salario de acuerdo con sus resultados reales, existen incentivos del mismo valor, e incentivos proporcionales de acuerdo con las condiciones de cada institución, el gobierno tiene como requisito no omitir criterios que demuestren los años de experiencia en el servicio, en los últimos años, los incentivos han ido en aumento en las escuelas (OCDE, 2010).

El periodo de evaluación para los incentivos es del 1 de enero al 31 de diciembre, y el pago se hace en el primer mes del siguiente año. El gobierno tiene tres criterios básicos para evaluar los incentivos: 1) Instrucción en el aula, 2) Cumplimiento de deberes administrativos y, 3) Desarrollo profesional, advirtiendo a las escuelas que se centren en los años de servicio del maestro desde un punto de vista orientado a la producción. La distribución del promedio de los criterios en las escuelas es:

- Instrucción en el aula (27%)
- Responsabilidades administrativas (27%)
- Orientación de vida del estudiante (14%)
- Otros (13%)
- Desarrollo profesional (12%)
- Años consecutivos de servicio (5%)
- Resultado de la evaluación de desempeño (2%) (OECD, 2010: 56).

Otros de los criterios que se incluyen, dependiendo de las consideraciones de cada institución, pueden ser: experiencias de servicio social voluntario, honores y premios, capacidad de armonizar con otros y contribución al desarrollo educativo.

Por último, la evaluación del desarrollo profesional se diseñó como respuesta a las limitaciones que se detectaron en la evaluación del maestro para el desempeño, por lo que se establecieron cuatro objetivos: primero, diagnosticar el alcance profesional para la enseñanza y la orientación de vida que aporta a los estudiantes; segundo, otorgar datos de referencia para su autodesarrollo orientándolos a analizar de manera objetiva la calidad de la enseñanza; tercero, inducir el desarrollo sostenible de la capacidad de los docentes a través de un proceso justo y válido de evaluación con el uso de los resultados; cuarto, apoyar el progreso profesional de los docentes garantizando la calidad de la educación en instituciones públicas.

El procedimiento para este tipo de evaluación es por medio de encuestas de satisfacción por parte de los docentes pares, alumnos y padres de familia, para ello se crea en las escuelas un comité de gestión para la evaluación, mismo en el que establecen los reglamentos para el comité; de igual manera se desarrolló un plan de implementación para la evaluación.

Con ayuda de la producción de material se capacita a los docentes, alumnos y padres de familia para que sean capaces de emitir una evaluación justa y razonable; una vez que se tienen la encuestas, se entregan al director y a los maestros evaluados, después se elabora un informe final que se manda a la oficina local de educación, donde en conjunto con el director de la escuela utilizan los resultados para establecer alternativas que ayuden al docente. Las encuestas de satisfacción se realizan una vez al año, pero dependiendo de las necesidades o circunstancias de la institución se pueden aplicar más de una vez.

Inglaterra

El sistema de evaluación docente en Inglaterra es dirigido por medio de Education Regulations 2012 (School Teachers' Appraisal) (England), y establece que todas las instituciones educativas deben tener una política de evaluación, con el objetivo de identificar áreas de mejora y elementos sustanciales que permitan realizar una ruta individual para el desarrollo profesional dentro del plan de mejora de la institución.

De acuerdo con The Education Union (2016), el diseño de un sistema de evaluación docente sumativo busca verificar que los docentes *estén adoptando las acciones y prácticas óptimas para mejorar los resultados de los estudiantes... entrega información esencial con respecto a las prácticas que está aplicando y al desempeño que está teniendo el maestro que está siendo evaluado en relación con los estándares de buena enseñanza* (Isoré, 2010:32), si bien el sistema también ha tenido una orientación formativa que consiste en la entrega de información esencial con respecto a las prácticas y al desempeño del maestro evaluado en relación con los estándares de buena enseñanza.

La metodología del sistema de evaluación para los profesores consta de cinco etapas: la primera es la certificación como docente calificado; la segunda, la inclusión de los maestros en el escalafón;

la tercera es la inclusión de los profesores en la escala de las remuneraciones; la cuarta, los docentes de excelencia; y quinta, los profesores con habilidades superiores.

Los criterios que se establecieron en cada una de las etapas antes mencionadas son tres: primera, consiste en los atributos profesionales del docente; en este criterio se toman en cuenta las relaciones con los niños o los jóvenes, la actitud frente a la enseñanza, la implementación de nuevas políticas escolares, la comunicación, el trabajo en colectivo y las actividades de desarrollo profesional; segundo, conocimientos sobre la profesión y la comprensión de lo que significa ejercer la docencia; sobre los conocimientos está comprendida la pedagogía, aprendizajes, conocimiento del currículo, las habilidades de alfabetización, matemáticas, tecnología de la información y la comunicación; por último, el tercer criterio se enfoca a las habilidades profesionales del docente, como planificación, enseñanza, evaluación, supervisión, así como la entrega de competencias de retroalimentación.

Los resultados de las evaluaciones a los docentes pueden repercutir en el incremento salarial de una manera más rápida, o en dado caso, si el desempeño del profesor no está siendo satisfactorio, se puede retener; se espera que los maestros en la escala de pago de estándares profesionales demuestren el mantenimiento sustancial y sostenido de las normas y las institución deben de considerar el apoyo necesario para que el compañero logre los objetivos esperados, según señaló la ATL (2016: s/p).

Alemania

Alemania es uno de los países que toma conciencia de los cambios que presenta el siglo XXI y los desafíos que implican para mantener la economía del país; en palabras del presidente de la KMK, Eisenman, *Die berufliche Bildung ist von grundlegender Bedeutung für unsere wirtschaftliche und gesellschaftliche Stabilität* (KMN, 2019); apuestan por una formación profesional

de calidad, que incluye la integración de los jóvenes migrantes, digitalización progresiva e inclusión de las personas con discapacidad.

De acuerdo con la OCDE (2013), la evaluación docente es una combinación de una valoración externa y autoevaluación, cada uno de los 16 Länder, estados del país, establecen su propio marco de evaluación para los profesores, mientras tanto el ministerio de educación y asuntos culturales (*Kultusministerkonferenz*, KMK) tienen como objetivo general una estrategia de evaluación global para todos los Länder.

De las reformas y condiciones de aplicación, el gobierno federal y los Länder podrán acordar mutuamente cooperar en estudios comparativos internacionales y redactar informes pertinentes, las comparaciones subnacionales son también utilizados para monitorear el sistema.

Alemania tiene un marco legal altamente estructurado para la evaluación externa de la escuela, la cobertura de evaluación es similar en los Länder y hay un intercambio de conocimientos entre ellos, de tal forma que se gestiona la autoevaluación.

Las regulaciones legales de la evaluación también dependen de cada Länder, algunas de las cuestiones es que el sindicato de los maestros se involucra en el proceso y los resultados obtenidos de la evaluación inciden en el avance profesional, así como en los cambios de las responsabilidades de estos, pero de ninguna manera afecta los niveles de pago. La aplicación de las evaluaciones se emplea principalmente en los inicios de la carrera, las que son de manera más regular y pretenden contribuir a mejorar el estatus del profesor al igual que la calidad de la enseñanza.

En cuanto a la evaluación externa, se percibe como un medio para depurar a los profesores con menor desempeño. Otra de las estrategias para medir la calidad de enseñanza es a través de las evaluaciones periódicas del rendimiento de los estudiantes, estrategia adoptada por el KMK; por lo tanto, en los pasados

años la mayoría de los Länder han implementado un examen para garantizar la comparabilidad de las demandas y los resultados (OCED, 2014). En el Länder de Hamburgo la evaluación docente es para establecer el potencial del profesor y que pueda utilizarlo en actividades que van más allá de su labor docente, así los evaluadores tienen que identificar aquellas cualidades y competencias que el maestro no está aprovechando, las cuales podrían ser utilizadas para el desarrollo o gestión de la escuela, al mismo tiempo estaría aumentando la satisfacción laboral con un alto rendimiento (OCED, 2013).

Uno de los instrumentos empleados para la evaluación docente, según la OCED (2013), es el portafolio de evidencias, que incluye planeaciones, material docente, trabajos realizados por los estudiantes con respectivos comentarios, algunos cuestionarios y hojas con observaciones con respecto a los alumnos.

Estados Unidos

Con respecto al pacto federal que dispone los Estados Unidos de América, se faculta a los estados y distritos escolares a construir, operar y evaluar de manera autónoma los sistemas de evaluación, dejando a juicio propio los criterios de las directrices generales establecidas por el gobierno nacional, por tanto, no se puede determinar un sistema estandarizado de evaluación docente.

Durante el mandato de Barack Obama, 2009-2017, el sistema de evaluación docente se reformó de tal manera que se diseñó el Programa Carrera a la Cima (Race to the Top, RTT), con el objetivo de “reclutar, desarrollar, premiar y retener profesores y directivos efectivos, en especial en dónde más se necesitan, y revertir los resultados de las escuelas que presentan logros inferiores” (Rodríguez, 2015). El fondo federal que se destina al RTT no obliga a seguir un método o forma específica de evaluación de los docentes, sin embargo, sí establece algunos criterios que cada estado tiene que considerar, por lo que deben tener normas

que regulen la certificación de docentes, además de contar con un sistema para monitorear e identificar las áreas en las que se requiere de un nuevo docente; también se realiza un diagnóstico general para identificar las necesidades de capacitación o actualización que requieran los profesores. Los criterios diseñados para los planes estatales de evaluación, según señala Rodríguez (2015) son:

- Diseñar e implementar con participación de maestros y directivos, como principales involucrados el sistema de evaluación para docentes y directivos, que tomen en cuenta el desempeño de los estudiantes.
- Llevar a cabo evaluaciones anuales de maestros y directivos para generar datos desagregados al nivel de escuela.
- Utilizar las evaluaciones para la toma decisiones en las escuelas.
- Definir mecanismos de compensación económica con base en los resultados de las evaluaciones.
- Establecer la posibilidad de remover a los profesores y directivos que fallen en las evaluaciones y no aprovechen las opciones de mejora que les sean proporcionadas.

El sistema utilizado en las evaluaciones consiste en la asignación de puntuaciones a los docentes con base en una combinación; primero, aplicación de documentos de observación en el aula, y segundo, métricas que capturen las técnicas de desempeño de los estudiantes considerando su origen socioeconómico. A partir de esta combinación de evaluación se demuestra la calidad en la enseñanza que imparten los profesores, así como la contribución a la mejora del desempeño de los alumnos; ambos sistemas representaban la calidad de la enseñanza de los profesores y su contribución a la mejora del desempeño de los estudiantes, según afirma Hill (2016).

Para el sistema de registro y certificación, los profesores presentan un portafolio de evidencias, un vídeo de una clase impartida, así como aplicar un examen donde las preguntas se relacionan con su campo de experiencia, acerca de qué enseña, cómo enseña, su responsabilidad de administrar y monitorear el aprendizaje de los alumnos; maestros y expertos en la materia son los encargados de revisar los estándares para las evaluaciones, tal y como señala la (OCDE, 2013).

Los aspectos a evaluarse son las responsabilidades que tienen los profesores en su práctica docente; siguiendo el análisis de la OCDE (2009), es posible agruparse en cuatro áreas: 1) Planeación y preparación: aquí se plasman los contenidos y pedagogía a utilizar, conocimientos de los alumnos, objetivos, actividades y evaluación para el aprendizaje de los mismos; 2) Ambiente de la clase, se valora la creación de un ambiente de respeto y una buena relación dentro del aula, hacer uso de la cultura para favorecer el aprendizaje, uso del comportamiento de los alumnos así como uso adecuado y pertinente del espacio; 3) Instrucción, se refiere a que la comunicación sea clara y precisa por medio de técnicas como cuestionamientos y discusiones entre el grupo, involucrar a los docentes en el aprendizaje, proporcionar retroalimentación sobre los temas vistos, de igual manera el docente tiene que ser flexible y sensible hacia las circunstancias presentadas; 4) Responsabilidades profesionales: en este último aspecto se valora la reflexión que el maestro hace hacia la enseñanza, los registros que realiza y la comunicación que mantiene con las familias y comunidad para contribuir a los mismo, y desarrollo profesional (2009:13). De esa forma también se genera una ruta que permite guiar a los maestros principiantes en sus experiencias dentro del salón de clase.

Francia

Por su parte, la evaluación francesa establece el objetivo de verificar el conocimiento y las habilidades de los maestros en el rendimiento de la enseñanza-aprendizaje que resulta de la

aplicación relevante de estas habilidades y/o conocimientos en una situación dada. Si bien, la evaluación de los docentes franceses depende del ministerio de educación, que a su vez forma parte de un marco normativo que se estableció como una necesidad de las escuelas. Según Doriath et al. (2013), los docentes de educación se clasifican de la siguiente manera: maestros de educación primaria (*professeurs des écoles*), profesores de educación secundaria con certificación regular (*enseignants certifiés*), y maestros de educación secundaria con un mayor nivel de certificación (*enseignants agréges*), la clasificación define el método de evaluación que se emplea al igual que los criterios pueden cambiar dependiendo el estatus.

La evaluación profesional se encuentra en un Código de Educación, dentro del mismo se tiene a la Inspección General de Educación como entidad encargada del control del personal en cuanto a su gestión, enseñanza, educación y orientación. De igual manera, participa en su reclutamiento, entrenamiento y evaluación de sus actividades. Este código establece evaluar al docente en su práctica, tanto en trabajo individual como en equipo, disciplinas de enseñanza, procedimientos y resultados de la política educativa, por medio de la observación directa con la que se garantiza la calidad de la educación impartida, también, asegura el control del trabajo educativo, se verifica el cumplimiento de los programas curriculares, la aplicación de la reforma, de esa forma permite medir la eficacia de la enseñanza basada en los resultados y logros de los estudiantes.

En cuanto a los contratos o las licencias de los docentes en educación pública o privada, el código establece la evaluación de los docentes por parte de la autoridad inmediata, así como la elaboración de una propuesta para obtener una puntuación administrativa.

En lo que se refiere a la evaluación del desarrollo profesional, se consideran las notas y las apreciaciones de las anteriores. El sistema de evaluación docente actual es considerado como injusto,

tanto para los maestros evaluados como para los evaluadores, dado que está basado más en procesos administrativos que en procedimientos integrales que establezcan una mejora en la educación.

De acuerdo con Marlène, los períodos de evaluación no están establecidos, estos dependerán arbitrariamente de los inspectores, algo que preocupa por la falta de equidad dentro del sistema, pues el intervalo promedio entre dos evaluaciones corresponde de 3 a 4 años para la educación primaria y de 6 a 7 años para la educación secundaria, tiempo consideradamente extenso, además, la carga de trabajo es bastante con respecto a la retroalimentación, un inspector puede estar encargado de 350 hasta 400 maestros, lo cual se puede considerar como inapropiado para garantizar la eficacia de la retroalimentación.

Chile

La evaluación de Chile es un proceso obligatorio a partir de la promulgación de la Ley 19.961 para todos los docentes que laboren en instituciones municipales a partir del año 2003; para el año 2005 se estableció la creación del “bono pro calidad de la dotación docente”, para todos aquellos maestros que obtengan un desempeño no favorable en el resultado de la evaluación y que tengan que desertar de la dotación docente, de acuerdo con Manzi, González et al (2011), los docentes que se resistan a evaluarse y no presenten la evaluación, aparecerán como evaluados y con el nivel de desempeño Insatisfactorio, coartando el derecho a los Planes de Superación Profesional, con el compromiso de realizar la evaluación al siguiente año.

El Marco para la Buena Enseñanza establece los criterios para medir el desempeño docente a partir de cuatro instrumentos de evaluación, que son: 1) Autoevaluación, emitida por el propio docente evaluado, al que se le designa un 10%; 2) Portafolio, se remite a los trabajos de cada como evidencias de su labor en clase

en el que se incluye el video de una clase con un 60%; 3) Entrevista por un evaluador; dicha entrevista es aplicada por un igual, el valor de esta evaluación es de 20%; y 4) Informes de referencia de terceros, los informes serán realizados por el director de la escuela y el Jefe de la Unidad Técnico Pedagógica (UTP) con un porcentaje de 10%. En el caso de los profesores que se evalúan en una segunda ocasión por haber obtenido un nivel Insatisfactorio, los porcentajes quedan: 80% para el portafolio y el resto se reduce a la mitad.

Los niveles de desempeño aplicados en la evaluación docente son: Insatisfactorio, Básico, Competente (el nivel esperado) y Destacado. La evaluación es aplicada periódicamente cada cuatro años, en caso de obtener nivel insatisfactorio, el docente tendrá que evaluarse al siguiente año (MINEDUC, 2017).

Según el Ministerio de Educación, los agentes involucrados encargados de implementar la evaluación docente son cuatro:

- Ministerio de Educación (MINEDUC) a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP)
- Una comisión técnica asesora conformada por académicos de educación superior, representantes del Colegio de Profesores y de la Asociación Chilena de Municipalidades
- Un equipo técnico asesor independiente que corresponde a una institución de educación superior contratada por el MINEDUC (hasta ahora este rol lo ha desempeñado la Pontificia Universidad Católica de Chile a través de su Centro de Medición MIDE UC)
- Comisiones Comunales de Evaluación, a través del Jefe del Departamento de Administración Educacional Municipal (DAEM o DEM) o el Director de la Corporación Municipal de Educación de cada comuna” (Manzi et al, 2017: 67).

De esta manera y deslindando roles específicos para cada uno, el trabajo conjunto de los agentes permite mayor cobertura y éxito en el proceso.

Brasil

Los años 90's fue un época detonante para la creación e implementación de reformas educativas en Brasil, tales como el Sistema Nacional de Evaluación de la Educación Básica (SAEB), la Ley de Directrices y Bases de la Educación Nacional (LDB 9394), el Decreto 3276 que dispone sobre la formación a nivel superior de los profesores para actuar en la educación básica, la Resolución CNE/CP 1, orientada a los Institutos Superiores de Educación, la Resolución CNE/CP 1, que instituye las Directrices Curriculares Nacionales para la formación de profesores de educación básica; por último, la Resolución CNE/CP 2, la cual establece la duración y la carga horaria de los cursos de licenciatura de formación de profesores de educación básica a nivel superior.

Las evaluaciones que se aplican en Brasil para evaluar el desempeño profesional a nivel federal a los docentes en servicio son, por un lado, a través del Sistema Nacional de Evaluación de la Educación Básica y, por otro, la Prova Brasil de este mismo nivel que utiliza los instrumentos del SAEB, con un sentido censatario dirigida a todas las escuelas públicas del país. Fue así como la Prova Brasil sirvió de base para el desarrollo e implementación de sistemas de evaluación que cada entidad determina.

Dependiendo del nivel en que se aplique la evaluación, los periodos pueden ser cada dos años o anual. Cabe mencionar que los municipios, estados y los distritos federales deben promover la formación continua, así como la capacitación de los profesores, según lo establecido en la Ley LDB (1996).

El Sistema Nacional de Evaluación de la Educación Básica consiste en la aplicación de pruebas de opción múltiple que van dirigidas a estudiantes, así como encuestas de contexto

que permiten conocer el nivel socioeconómico, ambientes de aprendizajes, actitudes, relaciones intrapersonales de los estudiantes e infraestructura de la escuela (Fajardo et al: 2012). Ambos instrumentos son aplicados en un periodo de dos años a una muestra representativa nacional que incluyen escuelas públicas y/o privadas en los sistemas federales, estatales o municipales.

Los grados por evaluarse son de 4°, 8° y 12°, los dos primeros grados corresponden al nivel inicial de educación, mientras tanto el 12°, pertenece al último año de la educación media. Las áreas que se evalúan son: lectura de la lengua portuguesa y resolución de problemas.

La Prova Brasil es una evaluación de corte nacional que se aplica cada dos años evaluando el portugués y las matemáticas, a diferencia de las pruebas del SAEB, la Prueba Brasil es una evaluación a manera de censo aplicada en diagnósticos y para monitoreo del desempeño individual de las escuelas. También es un examen que se aplica exclusivamente a instituciones públicas.

La evaluación nacional otorga autonomía a los estados en cuanto al diseño y aplicación para mejorar la calidad de la educación. Las evaluaciones por estado permiten tener resultados en menor tiempo y acceder a la información de manera más fácil, así como vincular el currículo, la enseñanza y la evaluación de los aprendizajes; del mismo modo, es importante señalar que las evaluaciones por estados facilitan la divulgación, apropiación y uso de los resultados con foco en la identidad escolar (Fajardo et al, 2012: 35).

En tanto que la aplicación de las pruebas nacionales permite a los estados valorar su situación, a partir de los resultados estos tienen la autonomía para desarrollar sus propias pruebas enfocándose en sus áreas de oportunidad detectadas. Las pruebas que se aplican en la mayoría de los casos son de corte censal, en las que se aborda las asignaturas de matemática y portugués, en este caso, se aplica la evaluación a los grados de 5° y 9° grado de la educación fundamental. El periodo para la aplicación de las pruebas es anual.

Calderón y de Oliveira (2014), señalan que el desempeño de la calidad educativa involucra paralelamente la calidad de enseñanza de los docentes. En esta perspectiva si los docentes desempeñan un buen trabajo en la enseñanza de los aprendizajes, por ende, los alumnos obtendrán resultados óptimos en las evaluaciones aplicadas, desde esta perspectiva la posición de la escuela mejora en pro de la calidad educativa.

Un ejemplo es el Sistema de Evaluación y Rendimiento Escolar del Estado de San Paulo (SARESP), que opera con dos métodos de evaluación, por un lado, las evaluaciones por resultados, mismos que se exponen a través de rankings en los que se puede apreciar la posición que obtiene maestros, alumnos y escuela en general. Por otro, la evaluación a larga escala de desempeño de los alumnos con la evaluación del desempeño de los docentes, en un contexto de hiperpragmatismo gerencial (Calderón y De Oliveira, 2014:46).

De manera empírica los rankings se volvieron una clase de competencia entre una escuela y otra a consecuencia de los resultados, los cuales son utilizados como parámetros para otorgar beneficios económicos de acuerdo con su nivel de desempeño. Para manifestar el nivel de desempeño de los agentes educativos, se hace a partir de la clasificación de colores como azul, verde, amarilla, naranja y rojo, esta clasificación sirve para determinar el nivel de desempeño pedagógico que realiza el docente como figura intermedia en el logro de una educación de calidad de los alumnos.

No obstante, la evaluación por resultado o cultura de la performatividad es un modo de regulación a partir de resultados (Calderón y De Oliveira, 2014). Según explica Stephen J. Ball (2002) es un medio de control personal (docentes) y/o grupal (instituciones), compara y hace críticas sobre los resultados, para identificar el desempeño de la productividad y rendimiento de los docentes e instituciones, manifestando el alcance en la calidad en la educación. En palabras de Stephen

“A performatividade é uma tecnologia, uma cultura e um modo de regulação que se serve de críticas, comparações e exposições como meios de controlo, atrito e mudança. Os desempenhos (de sujeitos individuais ou organizações) servem como medidas de produtividade e rendimento, ou mostras de qualidade ou ainda momentos de promoção ou inspecção” (2002: 3).

En un principio el SARESP enfocaba su evaluación en los grados 3º, 5º, 7º y 9º de la enseñanza fundamental, aplicada en los campos formativos de la lengua portuguesa, matemáticas, ciencias humanas, ciencias de la naturaleza y redacción; para el 2001 presentó modificaciones a partir de las evolución de las instituciones, relacionando de manera estrecha la calidad educativa con la calidad de los profesores, en este sentido, las pruebas se acotaron a evaluar únicamente la redacción de la lengua portuguesa, con la consigna de la necesidad de aprender nuevos conocimientos a través del idioma (portugués), como herramienta esencial.

Así, el alumno que reprueba en redacción de la lengua se considera reprobado en las demás disciplinas, “la justificación para considerar solamente ese componente fue que el idioma portugués era esencial para el aprendizaje de otros conocimientos y que, para tener buen desempeño en otras disciplinas, el alumno debía tener buen conocimiento del idioma” (Calderón y De Oliveira, 2014:46).

Según el *Sistema Permanente de Avaliação da Educação Básica do Ceará/Sistema Permanente de Evaluación de la Educación Básica de Ceará* (SPAECE), el SPAECE- Alfa, es una evaluación que cubre a las escuelas públicas de los diferentes municipios, desde la educación fundamental (alfabetización) hasta la educación media.

De acuerdo con los resultados de las evaluaciones aplicadas por el SAEB y el SPAECE, la alfabetización al término del 2º grado de la educación fundamental ha sido un fracaso, dado que sólo la mitad de ellos han logrado desarrollar la competencia de alfabetización teniendo como consecuencias barreras para

el aprendizaje oportuno, de ahí la importancia de que el estado de Ceará enfoque sus evaluaciones en este ámbito. También es una forma de monitorear el avance, además la evaluación se utiliza como herramienta para motivar a la escuela por medio de incentivos económicos (Costa et al, 2008).

Conclusiones

Los países de la OCDE que han logrado mantener un sistema educativo de calidad, como Singapur, Finlandia y Alemania, implementan esquemas de evaluación rigurosos, además, aseguran que el éxito de su educación depende en gran medida de la formación inicial de los profesores, seleccionando a los aspirantes con mejores notas académicas, un alto desempeño, y compromiso con la enseñanza. Además de reclutar a los mejores estudiantes, países como Singapur, Finlandia y Canadá garantizan la continuidad y terminación de la carrera docente solventando con recursos públicos los costos que implica, asimismo otorga a los estudiantes apoyos económicos mensuales. De igual forma, se garantiza la incorporación de los egresados al sistema educativo, a diferencia de otros países, como Singapur, donde la formación profesional implica un esfuerzo monetario personal mayor para asumir los costos de los estudios y el desempeño profesional depende del mercado de trabajo.

Otra cuestión que se debe considerar es el sentido de la cultura de evaluación que mantienen algunos países, ya que los docentes tienen la libertad de realizar una autoevaluación de su desempeño, gracias a que en la mayoría de los casos los directivos tienen un papel facilitador para certificar y generar estrategias que permitan mejoras en el desempeño docente.

Contrario a lo que sucede en países con niveles sobresalientes en los exámenes PISA, Chile, país ubicado por debajo del estándar establecido, tiene un sistema de evaluación docente punitivo que se vincula al salario y la permanencia laboral, no obstante, carece de un sistema educativo eficiente.

En efecto, la evaluación de los docentes adquiere relevancia según la política educativa de cada país, es decir, donde la educación es considerada clave para su desarrollo se demuestra en los recursos económicos que se destinan a la formación y capacitación de sus profesores, así mismo el nivel de exigencia es mayor.

Los sistemas de formación, capacitación y evaluación de docentes presentan diferencias significativas en los países mejor colocados, pero de cada uno México puede tomar referencias para mejorar su sistema de evaluación docente, ya que del buen desempeño y buenas condiciones laborales de sus maestros depende el éxito del sistema educativo nacional y en gran medida las posibilidades de desarrollo del país.▼

Bibliografía

- ATL (2016) *How appraisal Works*, The Education Union Reg, London. Disponible en: <https://neu.org.uk/advice/appraisal>
- Ball, J. Stephen (2002) Reformar escolas/reformar professores e os terrores da performatividade. *Revista Portuguesa de educação*, Vol. 15, nº 002. Disponible en: <https://core.ac.uk/reader/25652780>
- Calderón, A., Rafael Gabriel De Oliveira Junior (2014) *Evaluación por resultados y la cultura de la “performatividad”: La evaluación docente en la escuela pública del Estado de San Pablo (Brasil)*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, junio, Vol. 7, nº2e (especial), pp. 43-52.
- Costa Lima, A., Maria Iaci Cavalcante; Pequeño, Rabelo Melo; Maria Noraelena (2008) *Evaluación de la alfabetización en Ceará: principales resultados de la investigación*. Revista SPACE – Alfa, Vol. 19 nº41.
- Departamento de Educación (2016) *Sistema de Avaliação do Rendimento Escolar do Estado de São Paulo*. Gobierno de Estado de Sao Paulo/ Departamento de Educación, Brasil. Disponible en: <http://www.educacao.sp.gov.br/saresp/>

- Doriath Reynald, B. et al. (2013). *L'évaluation des enseignants*. Monsieur le Ministre de l'Éducation Nationale, Francia.
- Fajardo Pontes, L., Manuel Palacios da Cunha e Melo; Tufi Machado Soares (2012) *Sistemas estatales de evaluación educativa en Brasil: expansión, principales características y retos metodológicos*. Brasil: Facultad de Educación, Universidade Federal de Juiz de Fora.
- Fundación Compartir (2016) *En Finlandia, Canadá, Singapur y Corea del Sur se forman y trabajan los mejores docentes*. Barcelona: Fundación Social Compartir
- Hill, H. (2016) *Evaluación de maestros en Estados Unidos: un caso de estudio*, Politikon. Disponible en: <https://politikon.es/2016/04/19/18152/>
- INEP (2015). *Evaluaciones de la Educación Básica*. Instituto Nacional de Estudios e Investigaciones Educativas Anísio Teixeira. Disponible en: <http://portal.inep.gov.br/evaluaciones-de-la-educacion-basica>
- KMK (2019) Kultusministerkonferenz, Berlín. Disponible en: <https://www.kmk.org/>
- Manzi, J.; Roberto González; et al. (2011) *La Evaluación Docente en Chile*. MIDE UC. Centro de Medición Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Marlène, I. (2010) *Evaluación docente: prácticas vigentes en los países de la OCDE y una revisión de la literatura*. Chile: PREAL.
- MINEDUC (2017) *El sistema de Evaluación Docente*. Santiago de Chile: Ministerio de Educación. Disponible en: <https://www.docentemas.cl/>
- MOE (2010) *Teacher Evaluation and Compensation in the Singapore Education System*. Ministry of Education, Singapore.
- OCDE (2010). *Country Background Report for Korea*. OCDE.
- OCDE (2013) *Teachers for the 21st Century Using Evaluation to Improve Teaching*. OCDE, Publishing.
- OCDE (2014) *Education Policy outlook*. Germany.
- OCDE (2016) *Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA)*.

PISA 2015 - Resultados – México. México: OCDE.

OCDE (2009) *Teacher Evaluation. A Conceptual Framework and examples of Country Practices.* OCDE.

OEI (s/f) *Organización y estructura de la formación docente en Iberoamérica. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.* España. Disponible en: <https://www.oei.es/historico/linea6/documentos.htm>

Rodríguez, R. (2015) *La nueva evaluación docente en Estados Unidos,* EF. Educación Futura, Periodismo de Interés Público. Disponible en: <http://www.educacionfutura.org/la-nueva-evaluacion-docente-en-estados-unidos/>

SPAECE (s/f) *Sistema Permanente de Evaluación de la Educación Básica de Ceará (SPAECE).* SPAECE. Disponible en: <https://www.seduc.ce.gov.br/spaece/>