

SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

¿Meritocrático?

Lic. Julia Emilia De Lama Talledo
Jedt130772@hotmail.com

RESUMEN

El Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente, no contribuye al desarrollo de los maestros, en este campo, sino más bien prioriza el ahorro estatal y pretende evaluar las capacidades pedagógicas magisteriales sin considerar el contexto y las condiciones donde se realiza el proceso de enseñanza aprendizaje, hecho que va en contra de la meritocracia.

En el caso de esta última evaluación de ascenso de niveles a la tercera, cuarta, quinta y sexta escala magisterial, de la Región Piura, encontramos docentes ascendidos con puntaje bajo, o desaprobatorio (si lo igualamos a la escala vigesimal) ; por ello el MINEDU se centra sólo en evaluar el modelo del desempeño docente enfocado en las pruebas estandarizadas sobre contenido (aptitudes básicas, conocimiento de la materia, la pedagogía específica para el contenido y aptitudes pedagógicas generales), dejando de lado q se evalué la práctica docente en el aula, por ello esto no se está ajustándose a lo que la ley establece.

Palabras clave

Evaluación, desempeño docente, capacidades, desarrollo, meritocracia.

Los fines del sistema de evaluación docente son:

1. Comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula, la institución educativa y la comunidad establecidos en los dominios del Marco de Buen Desempeño Docente.
2. Identificar las necesidades de formación en servicio del profesor para brindarle el apoyo para la mejora de su práctica docente.
3. Identificar a los profesores cuyo desempeño les da la posibilidad de acceder a los incentivos por excelencia y desempeño destacado (Artículo N°44 del Reglamento de la Ley N°29944, Ley de la Reforma Magisterial).
4. Establecer el Retiro o Cese definitivo de la Carrera Pública Magisterial para aquellos docentes que no aprueben la segunda evaluación de desempeño docente.

En ese sentido, considero que dichos fines no promueven el crecimiento y desarrollo profesional de los docentes por las siguientes razones:

- Al comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor (estándares mínimos) se busca que ingresen, asciendan o se mantengan los incompetentes.
- Al identificar a los profesores con desempeño destacado para brindarles incentivos por excelencia (estándares competitivos), se busca generar la competitividad entre los profesores y deteriorar la colegialidad entre los mismos.
- Al retirar o cesar definitivamente de la Carrera Pública Magisterial a aquellos que no aprueben la segunda evaluación extraordinaria de desempeño docente (enfoque negativo y punitivo de la evaluación), se busca identificar sólo las deficiencias en el rendimiento del profesor.

El Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, establece que la evaluación del desempeño docente incluye **necesariamente la evaluación de la práctica docente en el aula frente a los estudiantes** (Artículo 47), es decir que el modelo de evaluación está centrado en el comportamiento del docente en el aula. Si bien supera al modelo de evaluación del desempeño enfocado en las pruebas estandarizadas sobre contenido (aptitudes básicas, conocimiento de la materia, la pedagogía específica para el contenido y aptitudes pedagógicas generales) que predominó en la evaluación censal de 2008 y los exámenes para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial, desde el siglo pasado hasta la fecha, es insuficiente para evaluar el desempeño profesional del docente, de manera integral y sistémica, porque pretende evaluar las capacidades pedagógicas sin considerar el contexto y las condiciones donde se realiza el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Por otro lado, en esta última evaluación de ascenso de niveles a la tercera, cuarta, quinta y sexta escala magisterial, el MINEDU ratifica su enfoque de centrarse sólo en evaluar lo detallado líneas arriba yendo en contra de lo que señala la ley. Tal es así, que la prueba administrada el 28-09-14 constaba de 3 subpruebas (del estudiante, sobre currículo y didáctica y sobre disciplina o especialidad) con puntaje a favor y en contra por respuesta (ver gráfico)

		Puntaje		
Subpruebas	Número de Preguntas	Respuesta correcta	Respuesta incorrecta	Máximo
1.- Del estudiante	20	10	-2.5	200
2.- Sobre currículo y didáctica	20	13	-3.25	260
3.- Sobre disciplina o especialidad	20	12	-3	240

Fuente: Diario “La República” de fecha 19-06-14

Si observamos bien el gráfico nos damos cuenta que por haber contestado correctamente toda la prueba equivaldría a un puntaje de 700 puntos, haciendo una conversión al sistema vigesimal tendríamos un equivalente a 20 de nota. Pero, cuando analicé los resultados de profesores reubicados a la tercera, cuarta, quinta y sexta escala magisterial de nuestra Región Piura, encontré que más de 01 profesor había ascendido de la primera a la tercera y cuarta escala con un puntaje de 288.75 equivalente a una nota de 08.25 en conversión vigesimal. Me pregunté ¿es esto meritocrático?, que con nota negativa se ascienda a profesores que tienen a cargo la educación de nuestros niños y jóvenes de la Región. Todo esto está fuera de lugar a mi parecer y más aún va en contra de uno de los principios de la ley N° 29944, artículo 2, inciso c) “Principio de mérito y capacidad” que a la letra dice: “el ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y ascensos en la carrera magisterial se fundamenta en el mérito y la capacidad de los profesores”. Como lo dice el experto brasileño Cubeyro, el talento es un conjunto de capacidades mentales y motrices, conocimientos y actitudes que producen desempeños competentes en una determinada tarea, ocupación o profesión. Por ello en un sistema educativo donde se premia la incapacidad, el desconocimiento de las áreas a su cargo de los que tienen la responsabilidad de formar niños y jóvenes sólo están condenando a nuestro país al fracaso.

Urge, entonces, una profunda reflexión del Estado, Gobierno, del Ministerio de Educación, de Instituciones que tienen que ver con este sector, si realmente están haciendo una gran transformación en educación. De que vale que se inviertan miles de millones de soles en infraestructura y equipamiento, si los docentes del Perú ni siquiera evidencian las capacidades, conocimientos y desempeños mínimos para la enseñanza y aprendizaje de nuestros niños y jóvenes de nuestra región y país.

Conclusiones

1. El actual sistema de evaluación implementado y ejecutado para ascensos no contribuye al desarrollo de los maestros, ni mucho menos mejorará la calidad educativa de nuestro país.
2. La evaluación del desempeño docente debe ejecutarse in situ, es decir en el aula y frente a los estudiantes.
3. Debemos empoderarnos reflexivamente de El Marco del Buen Desempeño Docente que es nuestro a seguir para mejorar los aprendizajes de nuestros alumnos.
4. Algunos resultados de la última evaluación de ascenso de nivel generan preocupación por que van en contra de la meritocracia, situación que urge cambiar.

Bibliografía:

DERRAMA MAGISTERIAL Palabra de Maestro, Revista Pedagógica y Cultural Julio 2011 Lima – Perú.

CERDA GUTIERREZ, Hugo (2000). La evaluación como experiencia total. Logros-objetivos-procesos-competencias y desempeño. Santa Fe de Bogotá, Cooperativa Editorial Magisterio.

SALINAS, Dino (2002). ¡Mañana examen! La evaluación entre la teoría y la realidad. Barcelona, GRAO.

TULIC, María Lucrecia: “La Evaluación Docente, antecedentes y propuesta” Documentos de Reflexión, Buenos Aires junio de 1999.

LEY N° 29944 – Ley de la Reforma Magisterial- MINEDU – 2014
www.leydereformamagisterial.com

DECRETO SUPREMO N° 004 2013. Reglamento de la Ley de la Reforma Magisterial.

<http://www.leyde.lareformamagisterial.com/>

http://cipalperu.blogspot.com/2013_09_01_archive.htm

<http://diariocorreo.pe/historico/el-desafio-de-formar-y-gestionar-el-talento-76990/>

<http://eco.unne.edu.ar/administracion/jornadas/area3/trab05.pdf>

<http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/reduc/pdf/pdf/8198.pdf>.

<http://www.educacionenred.pe/noticia/?portada=61640>