

## **EVALUACIÓN DEL PROFESOR**

1

José Fernández González

Uno de los puntos de más controversias, en los últimos tiempos, tanto en el mundo administrativo como en el sindical ha sido la fórmula a seguir para evaluar al profesorado.

La primera consideración que hemos de hacer es ¿qué se entiende por evaluación? Porque es aquí donde parece que todos hablamos de lo mismo cuando utilizamos el término "evaluación"; creemos que existen tantas formas de entender este fenómeno que al final cabe cuestionarse si todos asumimos lo mismo. La evaluación es un espejo roto en mil pedazos y que cada uno usa la parte que refleja más fácilmente sus convicciones y conveniencias.

Las orientaciones adoptadas a lo largo de la historia se encuentran profundamente determinadas por los conceptos de escuela, de enseñanza, de aprendizaje y de curriculum que prevalecen en cada época. La sociedad tiene un "concepto colectivo inconsciente" del profesor como técnico al que le reconoce escasa formación científica y cultural, dedicado al cuidado de las nuevas generaciones y a la transmisión rutinaria de conocimientos simples y estereotipados. Para un cometido tan vulgar y sencillo no se requiere ni alta cualificación, ni extensa formación o complicada especialización profesional. Se piensa que cualquiera con buena voluntad y dedicación personal puede aprender con la experiencia o ejercer este oficio de siglos. Esta peligrosa concepción hace que cualquiera se llame profesor, pero pocos los que ejercen la profesión debidamente. Tenemos que resaltar que la práctica docente es una actividad compleja, delicada y cambiante, para cuyo ejercicio requiere una extensa e intensa formación, de carácter teórico práctica, para desarrollar conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes.

En muchos de los países occidentales se han formado recientemente comisiones encargadas de redactar informes diagnósticos de la situación y elaborar propuestas de actuación sobre la figura del profesor. En España también hay un gran debate inmerso en la Reforma Educativa sobre el modelo de formación del docente, tanto en la formación inicial (de la cual mucho habría que decir) como en la formación en ejercicio (Formación y Perfeccionamiento del Profesorado), así como de su promoción.

Intentemos al menos delimitar el contexto en el que debemos realizar esta valoración del profesor. Como en cualquier otra profesión la idoneidad del profesional se debe testificar en la acción, esto es, en su trabajo, en el aula. Y como tal sujeto objeto de

---

1 Publicado en el diario La Gaceta de Canarias el 20 de mayo de 1990.

atención , en el complicado mundo del aula, no se puede descontextualizar de ésta y se ha de tener en cuenta el poderoso entramaje que en ella intervienen. La línea de trabajo investigación-acción resalta el papel del profesor como artífice de su progreso profesional, de aquí la conveniencia de la evaluación en la acción. Si a esto le unimos el hecho que en la actualidad se dispone de estudios sobre modelos didácticos de actuación del profesor, bien fundamentados, con rápido desarrollo de sus didácticas, conviene reflexionar y avanzar sobre estos.

Tratemos de analizar cuáles son los factores determinantes e influyentes en el "modelo teórico" de la concepción de la profesión; es decir, cuales son los factores imperantes en el momento histórico y social actual que condicionan la forma de concebir la profesión y lo que debe ser el profesor. Esto es, el modelo teórico de concepción de la profesión, el tipo de pautas que configuran un perfil del profesional docente y que, al evaluar, hemos de tener en cuenta. Los factores que determinan sus pensamientos, lo que piensa el profesor que debe hacer, se considera que gira alrededor de: su formación inicial, su experiencia como alumno, su experiencia como profesor, su formación didáctica, participación en actividades de perfeccionamiento, ideología, ambiente social, político, religioso, económico y cultural. Estudios recientes en este campo demuestran que son fundamentalmente estos factores los que determinan el pensamiento del profesor de para qué, para quién, qué, cómo, donde y cuando se enseña, en resumen, lo que el profesor quiere hacer.

Pero este quehacer del profesor se va a ver mediatizado por los factores del entorno, es decir, los elementos estructurales a los que el profesor se ve sometido y que condiciona su modo de actuar, su tipología de acción. Esto va a condicionar de forma decisiva la planificación o programación de su clase, el modelo de acción que él planifique, es decir "lo que él cree que va a hacer".

Factores del entorno del profesor y que condicionan su pensamiento para traducirlo en acción, son entre otros: la administración (circulares, programas oficiales, masificación, sobrecarga de horas), las instalaciones (dotaciones, laboratorios, bibliotecas, etc.), los alumnos (motivación, urbanidad, preparación,..), los profesores (equipo docente, equipo departamental...), el entorno personal (problemas familiares, estabilidad emocional, plenitud física y mental,...).

Todos estos aspectos, tanto del pensamiento como del entorno del profesor, han de ser tenidos en cuenta a la hora de hacer una valoración en función del profesor, porque son muy determinantes de la actividad que se produce en el aula. Pensemos por un momento nada más que en cambiar de forma decisiva uno de estos elementos y reflexionemos como puede influir de manera definitiva en el aula.

Así pues, al hacer un diagnóstico del profesor en su "acción", en su trabajo, nos lleva a tener previamente un referencial inicial de los puntos mencionados, para a partir de

aquí analizar lo que "el profesor realmente hace". Es decir, la evaluación del profesor ha de ser una evaluación en el aula, en la acción diaria y cotidiana, para enjuiciar justamente cuales son las responsabilidades achacables a título personal al profesional evaluado.

Puestos ya aquí, tenemos entonces que preguntarnos ¿para qué evaluar al profesor? ¿qué características debe tener la evaluación?

Contestar a la pregunta de para qué evaluamos al profesor es poner de manifiesto la finalidad que se persigue: ajustar progresivamente la enseñanza a la evolución del enseñante de forma "continua". Los desaciertos que se puedan producir son debidos a: planificación incorrecta de su encuadre en el sistema, papel inapropiado, desarrollo profesional incipiente, falta de interés y motivación del profesor y dificultad del profesor en conseguir los objetivos de la enseñanza propuesta. La evaluación sirve como formación y perfeccionamiento y recíprocamente, el proceso evaluativo está al servicio de la formación, es un instrumento de ayuda más que de censura. La evaluación nunca es un fin en si misma y tiene lugar durante todo el proceso educativo.

Enumeremos algunas de las características que ha de tener la evaluación:

- Se preocupa de cómo se está formando el profesor a través de todo su trayectoria profesional.

- Es compartida, por lo que se ha de contar con los sujetos que participan en el proceso evaluador porque son estos los máximos responsables de su propio perfeccionamiento. La actividad del evaluador está más orientada a la investigación-acción, a la participación y a la innovación.

- Como la objetividad pura no existe, la evaluación sólo da una actitud valorativa, dándole un gran poder a la técnica de observación. Para evitar la subjetividad es necesario el diálogo múltiple.

- Progresiva, en cuanto es un juicio a los progresos efectuados desde el punto de partida, más que a la titulitis o a los niveles en los que se trabaja. ¡El reconocimiento inicial es pues de capital importancia!

- No debe ser selectiva en la medida de su uso como un mecanismo de selección, sino un auténtico y adecuado esfuerzo para que en cada profesor se desarrollen las virtualidades que posee en su mayor grado.

- Integral, para que no sólo valore la adquisición de conocimientos sino también técnicas, habilidades, actitudes, etc.

- Reguladora en cuanto es parte integrante del proceso de formación y perfeccionamiento del profesorado, desempeñando funciones de diagnóstico, corrección,

comprobación y prevención de necesidades.

Resuelto todo lo aconsejado, el siguiente paso a resolver es: ¿Qué pautas debemos atender para hacer un enjuiciamiento de la labor del profesor?

En los trabajos de modelos didácticos, terapias de reflexión de profesores y encuestas realizadas en distintos sectores del sistema educativo podríamos encontrar algunas directrices que bien valen un recorrido más detallado para otro momento.