

Serie **Mejores Prácticas**

OCTUBRE 2009 - Año 11 / Nº 32

Evaluación para docentes de excelencia o avanzados

A nivel internacional, las organizaciones de profesores y las autoridades educativas están reconociendo crecientemente que tienen una responsabilidad compartida en la calidad de las oportunidades de aprendizaje que ofrecen a los alumnos. Atraer, desarrollar y retener docentes efectivos es ahora el foco central de la política en cualquier sistema educativo que busca seriamente mejorar los logros de los estudiantes, señalan Elizabeth Kleinhenz y Lawrence Ingvarson en “Standards for Teaching”, publicación del *Australian Council for Educational Research* (ACER, 2007).

Es así como en las últimas décadas diversos países han desarrollado estándares y mecanismos para que los educadores se certifiquen de acuerdo a ellos. Según estos autores, los estándares docentes pueden ser definidos (i) como “banderas” o “pancartas” que describen lo que se considera como “mejor enseñanza”, y (ii) como medidas de desempeño. Sostienen que, para ser útil, un conjunto completo de estándares necesita ambos aspectos, incluyendo especificaciones de cómo serán aplicados los estándares en la determinación de los niveles de desempeño. Los estándares bien redactados se enfocan principalmente en lo que los alumnos están haciendo como resultado de la enseñanza, no estandarizan métodos de enseñanza.

Kleinhenz e Ingvarson clasifican los sistemas de estándares de acuerdo a las grandes etapas de la carrera docente: estándares de graduación, de registro, de docentes exper-

imentados y de certificación avanzada (ver algunos ejemplos en recuadro 1).

En este número se informa sobre algunos sistemas de estándares desarrollados especialmente para docentes de excelencia o avanzados en Estados Unidos y el Reino Unido, además de reseñar brevemente iniciativas de Australia y Escocia (recuadros 2 y 3).

Estados Unidos: National Board for Professional Teaching Standards (NBPTS)

Surgido como una recomendación del Foro de Educación y Economía de Carnegie en 1986, se formó en 1987 en Estados Unidos el Consejo Nacional para los Estándares de la Profesión Docente (*National Board for Professional Teaching Standards*, NBPTS). Esta es una organización independiente, sin fines de lucro y apartidista, formada principalmente por destacados maestros de aula, además de legisladores, gobernadores, administradores y representantes de los principales sindicatos docentes. Cuenta con un amplio apoyo de los más altos niveles de los gobiernos estatales y nacional, de sectores empresariales, organiza-

Tanto para garantizar una mejor calidad de la enseñanza como para incentivar el progreso de las competencias y prácticas profesionales, algunos países han implementado sistemas de evaluación y/o certificación docente a distintos niveles, desde los de graduación y registro definitivo de los maestros hasta los que permiten el reconocimiento de niveles de excelencia alcanzados. En este número se presentan experiencias de sistemas orientados principalmente a evaluar niveles de docencia avanzada. Esto se traduce generalmente en mejores salarios y oportunidades de promoción para quienes aprueban.

ciones de profesores, fundaciones, universidades y padres.

Su propósito es mejorar la calidad de la enseñanza y aprendizaje en Estados Unidos mediante el desarrollo de estándares para la docencia bien lograda, creando un sistema voluntario de certificación profesional e integrando a los docentes certificados en los esfuerzos de reforma educativa.

La certificación es administrada por un cuerpo profesional independiente de las autoridades administrativas, que avala el cumplimiento de estándares de desempeño establecidos por la profesión.

Desarrollo de los estándares

Los estándares son desarrollados por comités nacionales de investigadores, docentes en ejercicio expertos en el área específica de enseñanza y formadores de docentes, en un proceso que demora aproximadamente tres años. Para esto se basan en un marco de referencia de principios básicos de la buena enseñanza desarrollado por el Consejo. Corresponde al comité definir su significado para un área determinada del currículo y el nivel escolar específico. Estos borradores son revisados por el Consejo en conjunto con asociaciones de docentes, sindicatos docentes e investigadores educacionales, y son sometidos a la aprobación de equipos independientes de desarrollo evaluativo (*Assessment Development Teams*) integrados por docentes especialistas en la asignatura, con frecuencia representantes de las organizaciones profesionales y expertos en medición educacional.

NBPTS ha desarrollado conjuntos de estándares para 30 áreas de docencia y niveles escolares. Cada conjunto de estándares define no solo lo que tienen en común con las diversas especialidades de docencia, sino también especificidades del conocimiento y habilidades requeridas por la especialidad.

Las áreas de certificación están estructuradas en torno a niveles de desarrollo de los alumnos (por ejemplo, niñez temprana, primaria, preadolescentes, adolescentes y adultos jóvenes), así como por áreas de materias.

Mecanismos de evaluación

La evaluación de la calidad del docente se realiza en base a dos fuentes de evidencia:

- **Un portafolio** que contiene seis entradas de tres tipos, cada una proveyendo evidencia referida a los diversos estándares (ejercicios de clase, ejemplos de trabajos de estudiantes, grabaciones de discusio-

nes en la sala de clases y contribuciones documentadas a la profesión y a la comunidad escolar realizadas fuera de la sala de clases). Cada entrada representa diferentes facetas del trabajo docente y requiere 20 a 30 horas de trabajo para preparar un documento de alrededor de 12 páginas con estructuras, guías y puntajes previamente definidos.

- **Centro de Evaluación**, en el que participan un día y realizan 4 sesiones de 90 minutos en las que se evalúa el conocimiento de un área específica y de la investigación acerca de la enseñanza en dicha materia.

La evaluación está a cargo de dos profesores pares en la especialidad, entrenados para esta tarea, quienes trabajan en forma independiente y abordan una sola entrada o sesión del centro, lo que significa que 20 docentes están involucrados en la evaluación de un solo docente. Las evaluaciones son constantemente monitoreadas y todas han sido sometidas a paneles de profesores expertos que se pronuncian sobre la relevancia, representatividad, necesidad e importancia de los estándares y los procesos de evaluación. Además, el Consejo ha encargado numerosos estudios para investigar la validez de sus evaluaciones, cuyos resultados han aportado credibilidad al sistema y han creado una demanda creciente por docentes con esta certificación.

La evaluación es voluntaria y carece de efectos negativos, factores que han incidido en la aceptación de las asociaciones gremiales docentes. En 2006, cerca de 120.000 docentes postularon a la certificación y un 45% obtuvo resultados positivos. El aumento del interés por la certificación en los últimos años se debe a los incentivos que crecientemente están ofreciendo varios estados, principalmente en términos de mejores salarios o bonos para quienes la tienen. La postulación tiene un costo de US\$ 2.500, inferior al costo de un grado de Magíster.

Vehículo de aprendizaje

El caso de NBPTS ilustra cómo el desarrollo de estándares puede proveer una excelente oportunidad para otorgar una mayor responsabilidad sobre el desarrollo profesional en manos de los propios docentes, y que tiene consecuencias beneficiosas para todos.

Las evaluaciones del NBPTS están diseñadas como un vehículo de aprendizaje

Recuadro 1

EJEMPLOS DE ESTÁNDARES DOCENTES

Estándares de graduación y de acreditación de cursos de docentes

- Estándares y requerimientos para estatus de profesores de calidad, Reino Unido, desarrollados por Teacher Training Agency (TTA).
- Estándar para Educación Inicial de Profesores, Escocia, del Standing Committee on Quality Assurance in Teacher Education in Scotland.
- Estándares del National Council for the Accreditation of Teacher Education (NCATE), Estados Unidos.

Estándares para registro profesional definitivo

- Las Dimensiones de Docencia Satisfactoria, del New Zealand Teachers Council.
- Los Estándares de Práctica Profesional para el registro profesional definitivo (*Full Registration*), del Victorian Institute of Teaching.
- Estándares del Interstate New Teacher and Assessment Consortium (INTASC), de Estados Unidos.

Estándares para docentes con experiencia

- Marco de Competencias para Profesores, del Departamento de Educación y Capacitación de Western Australia.
- Estándares Profesionales para Profesores (2º y 3er nivel de un marco de 4 niveles) en Victoria, Australia.
- Estándares de Competencia de Fase 1 para Profesores de Niñez Temprana, del Departamento de Educación y Capacitación de Western Australia.

Estándares de práctica docente avanzada

- Estándares específicos por materias, desarrollados por la Australian Association for the Teaching of English, la Australian Literacy Educators Association y la Australian Association of Mathematics Teachers, en colaboración con la Universidad de Monash.
- Estándares para el Nivel 3 de Profesores de Aula, del Departamento de Educación de Western Australia.
- Estándares del National Board for Professional Teaching Standards (NBPTS), Estados Unidos.
- El Early Childhood/Generalist Certificate del NBPTS.
- The Threshold Classification, del Departamento para la Educación y Ciencias, del Reino Unido.
- Estándares para Chartered Teacher Award, del General Teaching Council for Scotland.

Fuente: Kleinhenz, E. e Ingvarson, L., 2007 "Standards for teaching. Theoretical Underpinnings and Applications". New Zealand Teachers Council.

y hay considerable evidencia de que los profesores que han pasado por el proceso de certificación lo ven como la experiencia de desarrollo profesional más poderosa que han tenido. De hecho, una encuesta del Consejo aplicada el año 2001 a 10 mil docentes que habían pasado por el sistema de certificación, reveló que un 96% creía que era una efectiva experiencia de desarrollo profesional, un 92% consideraba que el proceso los había convertido en mejores profesores, 89% que los había habilitado para crear mejores programas de estudio, 89% señalaba que les había permitido mejorar su habilidad para evaluar el aprendizaje estudiantil y alrededor del 80% reconocía que les había permitido mejorar su interacción con alumnos, padres y colegas.

Fuentes:

-The National Board for Professional Teaching Standards. En: <http://www.nbpts.org/>

-Ingvarson, L. y Rowe, K., 2007. "Conceptualizing and Evaluating Teacher Quality: Substantive and methodological issues". Australian Council for Educational Research. En: http://research.acer.edu.au/learning_processes/8

-Ingvarson, L., "Strengthening the profession? A comparison of recent reforms in the UK and the USA". ACER Policy Brief, July 2002, en: <http://www.acer.edu.au/documents/PolicyBrief2.pdf>

Reino Unido: evaluación y promoción en el escalafón docente

Durante la última década, el Reino Unido ha desarrollado diversos mecanismos para incentivar el progreso de los docentes en base a estándares y evaluaciones. En 1998, la Secretaría de Estado para la educación divulgó un documento conocido como *Green Paper (Teachers: Meeting the Challenge of Change)* que proponía un amplio rango de reformas diseñadas para dar a la profesión docente un nuevo estatus, planteando una visión para una modernización de la profesión.

La Evaluación Umbral

El *Green Paper* introdujo una nueva estructura para reclutar, retener y premiar a los buenos maestros de Inglaterra y Gales.

Recuadro 2

AUSTRALIA: MARCO NACIONAL DE ESTÁNDARES PROFESIONALES PARA LA DOCENCIA Y EVALUACIÓN DOCENTE

En Australia, donde hasta ahora la formación docente ha estado a cargo de cerca de 40 instituciones sin que exista un organismo nacional que evalúe y acredite estos programas, se formuló en 2003, tras un largo proceso de consulta, el *National Framework for Professional Standards for Teaching*. Este establece, a nivel nacional, dimensiones y elementos de la "buena docencia" y brinda los parámetros para que cada estado establezca sus estándares según atributos referidos a conocimiento, práctica profesional, valores y relaciones del docente con el medio.

Este Marco considera cuatro etapas en la trayectoria profesional docente:

- **Graduación:** docentes principiantes que han concluido sus estudios profesionales. Los graduados reciben un registro provisorio en base a sus resultados académicos. No existen estándares ni agrupaciones encargadas del registro de docentes principiantes.
- **Competencia:** docentes que han demostrado una experiencia pedagógica exitosa.
- **Logro:** docentes reconocidos por sus pares como competentes y profesionales exitosos. Reconoce la experiencia generada desde 1999 por varias instituciones que han desarrollado estándares específicos para ciertas asignaturas (como inglés, matemáticas y ciencias), proveyendo las bases para un sistema de certificación profesional de los docentes de este nivel.
- **Liderazgo:** docentes con desempeño destacado que contribuyen al mejoramiento de otros colegas, estudiantes y la comunidad.

El principal proceso de evaluación existente basado en evaluación por desempeño de estándares es "Level 3 Classroom Teacher". Iniciado en 1997 en Western Australia y negociado con la *Australian Education Union*, califica a los docentes como profesores destacados en la sala de clases y líderes profesionales. Quienes lo logran reciben un incremento salarial y se hacen merecedores de tiempo libre para ejercer liderazgo, por ejemplo, modelando estrategias de docencia exitosas. La evaluación está a cargo de agentes externos a la escuela. En una primera fase, los candidatos presentan un portafolio con evidencias sobre las competencias propias, que están alineadas con la tercera etapa del Marco: uso de estrategias y técnicas pedagógicas innovadoras y ejemplares para satisfacer los requerimientos de los alumnos, uso de prácticas ejemplares para la evaluación de los aprendizajes y el monitoreo de los estudiantes, reflexión crítica sobre su práctica profesional, estímulos al desarrollo profesional de los docentes del establecimiento, entre otras. En la segunda fase, se realiza una "mesa redonda de reflexión" con colegas. La evaluación es realizada por asesores capacitados, que a su vez han logrado esta posición.

Fuentes de información:

-Kleinhenz, E. e Ingvarson, L., 2007 "Standards for teaching. Theoretical Underpinnings and Applications". New Zealand Teachers Council.

En: <http://www.teacherscouncil.govt.nz/communication/publications/research0012.pdf>

-Larsen, Marianne A. 2005 "A critical analysis of teacher evaluation policy trends". *Australian Journal of Education* 01-Nov-05. En: <http://www.thefreelibrary.com/A+critical+analysis+of+teacher+evaluation+policy+trends-a0139433521>

-GTD PREAL. Estándares para la buena docencia: el caso de Australia. *Boletín electrónico N° 20*, Septiembre 2006. En: <http://www.preal.org/Biblioteca>

Los profesores en la cima de la escala de incrementos salariales que demostraran altos y sostenidos niveles de logro y compromiso, podrían cruzar el umbral salarial para ganar un aumento de 10% en su pago y acceder a tres nuevos pasos de ascenso salarial que se creaban. El primer grupo de profesores fue invitado a postular a la Evaluación Umbral (*Threshold Assessment*) en el año 2000, 18 meses después de la publicación del *Green Paper*.

Más de 200.000 profesores lo hicieron. A los directores de las escuelas se les dio la tarea de evaluar a los postulantes de acuerdo a un breve set de estándares que los profesores recibieron tres meses antes (posteriormente la lista de estándares fue extendida).

Desde entonces, los exámenes anuales y las evaluaciones de Umbral se han convertido en parte del sistema de gestión del desempeño. La responsabilidad del desarrollo de estándares y política de evaluación

Recuadro 3

**CHARTERED TEACHERS,
EVALUACIÓN DOCENTE EN
ESCOCIA**

El acuerdo formal entre el Ejecutivo escocés, las autoridades educativas y los docentes, orientado a mejorar las condiciones profesionales de servicio y remuneraciones de los profesores, y expresado en *A Teaching Profession for the 21st Century*, introdujo el grado de *Chartered Teacher*, basado en calificaciones, como medio de recompensa para quienes quieran continuar el desafiante desarrollo de su carrera docente sin tener que abandonar la sala de clases.

El estándar para *Chartered Teacher* comprende parte del marco nacional para el desarrollo profesional continuo de los docentes y especifica los niveles de satisfacción que los docentes deben lograr una vez cumplidos los requisitos o estándares para el Registro Docente (*Full Registration*) y una vez establecido en la profesión. Considera cuatro componentes: valores profesionales y compromiso personal; conocimiento y comprensión profesional; atributos profesionales y personales; y acción profesional. Se caracteriza por los siguientes valores profesionales y compromisos personales: efectividad en la promoción del aprendizaje en la sala de clases; autoevaluación crítica y desarrollo; y colaboración e influencia y valores sociales y educacionales, los que deben permear el trabajo del profesor en la sala, la escuela y fuera de ella. El *Chartered Teacher* debe promover efectivamente el aprendizaje y desarrollar todo tipo de acciones profesionales.

Existen dos formas de lograr esta calificación, que conduce a un mejoramiento salarial: participación en un programa estructurado de 12 módulos (programa de Magister con uno de los proveedores aprobados de educación superior; o solicitud al *General Teaching Council for Scotland* de acreditación de su experiencia docente y capacidad para satisfacer los estándares establecidos.

Fuente:

General Teaching Council for Scotland. En: www.gtcs.org.uk/About_GTCS/about_GTCS.aspx

docente está en manos del gobierno, la implementación está en manos de los directivos de las escuelas. Los exámenes anuales son conducidos por administradores escolares experimentados y las evaluaciones de los profesores en el umbral de desempeño son conducidas por los directores, monitoreadas por un asesor externo proveniente de un grupo de expertos entrenados a nivel nacional.

Avanzando con las evaluaciones

Actualmente, se aplican nuevos planes e iniciativas que relacionan el desempeño docente con su desarrollo profesional. Desde 2005-2006, la Agencia de Entrenamiento y Desarrollo para las Escuelas (*Training and Development Agency for Schools*, TDA) coordina el desarrollo profesional de todo el personal de la escuela.

En 2007 se introdujeron nuevos estándares para la evaluación del docente, ajustados a las políticas escolares, los que se relacionan, por una parte, con lo que se espera de un profesor efectivo en cada etapa de su carrera y, por otra, las oportunidades de mejoramiento hacia la próxima etapa de la trayectoria docente. Un profesor que aspira a la próxima etapa debe prepararse para satisfacer los estándares y exigencias de la fase siguiente.

Los estándares incluyen atributos profesionales, conocimiento y comprensión y habilidades profesionales, cubriendo las siguientes etapas de la carrera docente:

- Profesores calificados, que han completado el periodo inicial de formación docente y están habilitados para satisfacer un conjunto de competencias y cualidades requeridas para ser docentes efectivos.
- Profesores en la escala central de salarios (estándares esenciales para la escala de docentes que han completado con éxito la etapa de inducción).
- Profesores en la sección superior de la escala de salarios o *threshold teachers* (que satisfacen el umbral de la escala de salarios).
- Profesores de excelencia.
- Profesores con habilidades avanzadas.

Los estándares especifican claramente lo que se espera en cada etapa. Son progresivos: para acceder a cada fase de la carrera, el docente necesita demostrar el cumplimiento de los estándares definidos (atributos, habilidades, conocimientos y comprensión profesionales), así como los requeridos en las etapas precedentes, demostrando una efectividad creciente en sus roles. Los profesores en la sección superior de la escala de salarios actúan como modelos de enseñanza y aprendizaje, contribuyen a elevar los estándares en la escuela, continúan desarrollando su pericia, y ofrecen asesorías y mentorías a los docentes con menor experiencia. Los profesores de excelencia tienen un rol destacado en el desarrollo profesional de sus colegas y los ayudan para mejorar su efectividad. Los profesores con habilidades avanzadas proveen modelos de enseñanza de excelencia innovadora, influyendo más allá de su propia escuela.

Los estándares para los tres últimos grupos van acompañados de estímulos económicos, accediendo a la escala de salarios superior.

Los procesos de aplicación varían según el nivel. Los aspirantes a profesores de excelencia son evaluados por agentes externos. Los profesores en la sección superior de la escala de salarios son evaluados por los directores de escuela.

Diversos estudios han encontrado grandes variaciones entre la forma en que se lleva a cabo la evaluación, incluyendo la discriminación hacia grupos de profesores (género, etnia). También han registrado desagrado de los docentes y directores respecto de los métodos aplicados. Cabe destacar que el 97% de los aspirantes acceden al grado. (Kleinhenz e Ingvarson, 2007) ©

Fuente:

-Training and Development Agency for Schools (2007) "Professional Standards for Teachers: Why Sit Still in Your Career?", En: <http://www.tda.gov.uk/Recruit/thetrainingprocess/qualifiedteacherstatus/achievingqts.aspx>