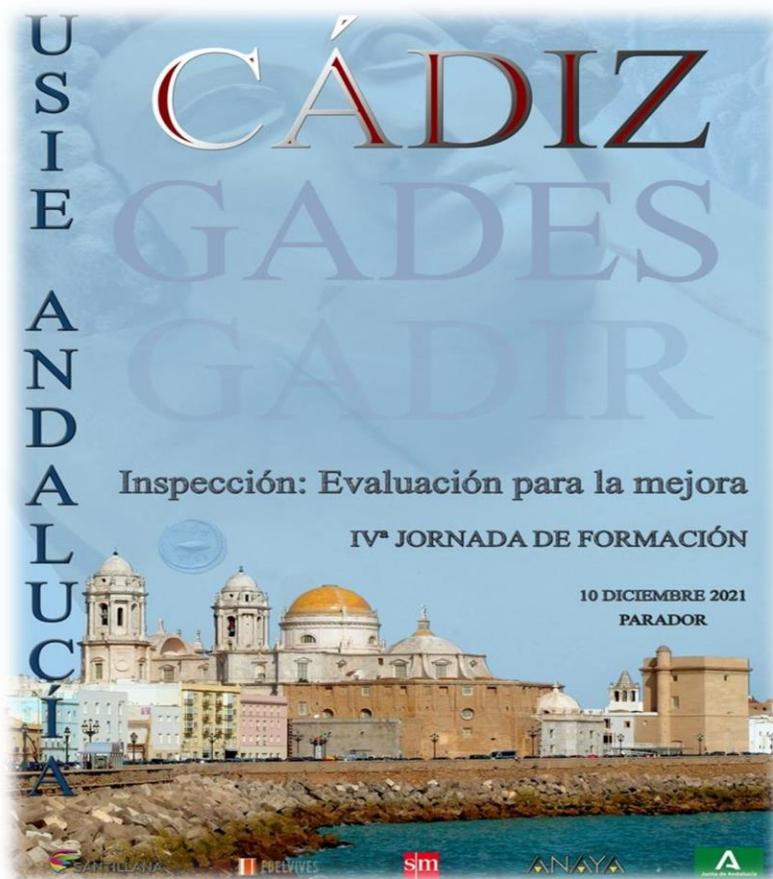


**IV JORNADAS DE FORMACIÓN
USIE ANDALUCÍA.
CÁDIZ, 10 DE DICIEMBRE DE 2021.
PANEL DE EXPERTOS**

*“La evaluación de los funcionarios docentes en fase
prácticas”*



Presentación

El pasado día 10 de diciembre en el marco de las IV Jornadas de formación organizada por la Unión Sindical de Inspectores de Educación de Andalucía (USIE)a, se desarrolló un panel de expertos sobre la evaluación de los funcionarios en prácticas, una actuación tradicional que se desarrolla de forma habitual desde hace años. Una tarea que emana de la función de evaluación del sistema que tiene encomendada la inspección educativa, en este caso, la evaluación de un factor clave, el profesorado. Como sabemos esta fase de prácticas se desarrolla tras la superación del concurso oposición, de manera que su superación es requisito para adquirir la condición de funcionario de carrera en el cuerpo que corresponda.

La evaluación del profesorado es algo, de facto, prácticamente inexistente en nuestro sistema. Precisamente, la única señal que circunda el camino de la carrera profesional de los docentes, en lo que se refiere a la evaluación de su práctica, forma parte de nuestro trabajo como inspectores e inspectoras de educación, la evaluación de la fase de prácticas, de manera que, tras su superación, se accede a un puesto de trabajo que, en la mayoría de las ocasiones, es para toda la vida laboral.

Unas prácticas que deberían constituir un jalón fundamental en la formación y en el acceso, pero, en la realidad, se convierten en un hecho testimonial en cuanto a la selección se refiere. De hecho, en las últimas convocatorias consultadas, el porcentaje de los aptos en esta fase ha sido siempre superior al 99%. Y como todos sabemos, una vez consolidada la plaza de funcionario, esta no se pierde salvo negligencia penal o, en todo caso,

penosa. Como alguien ha dicho, es más fácil seleccionar a un buen maestro que despedir a uno malo.

No cabe duda de que la orientación de la formación y el acceso del profesorado es cuestionable, como parte de la carrera profesional, incluso no es obvio afirmar que debería desarrollarse de otra forma. En el sentido de que la práctica estuviera integrada tanto en la formación como en el acceso, como parte de ambas fases y, con una incidencia relevante para la consolidación del puesto.

Pero en este panel nos centramos en el procedimiento que tenemos que desarrollar en la actualidad y, posiblemente, de la reflexión sobre lo que hacemos, se puedan extraer algunas conclusiones para el cambio. En la última convocatoria para Andalucía hubo más de 5.700 plazas, en los distintos cuerpos docentes, por lo que actualmente otros tantos en prácticas. A los que deben evaluar unas comisiones de centro, presididas por los inspectores o inspectoras y con participación de direcciones y tutores nombrados al efecto. Este número, supone una ratio media de 25 funcionarios por inspector en Andalucía.

Las comisiones de centro tienen que dictaminar, nada más y nada menos, que la aptitud para la docencia, la pericia o, más modernamente, la competencia profesional si se prefiere, de quien va a dedicarse a enseñar, en muchos casos, toda su vida laboral. Quienes van a convertirse en *“cuidadores del futuro”*, como, recientemente, ha escrito José Antonio Marina.

De hecho, últimamente se ha descubierto lo obvio: *“que lo que realmente marca la diferencia es la calidad del maestro”*. Esto que acabo de

decir, lo ha escrito uno de los invitados a estas jornadas, Gregorio Luri, en un libro titulado: *“La escuela contra el mundo”*. Independientemente del acuerdo o no con esta afirmación, no cabe duda que los maestros y profesores son claves, porque, como defiende Santiago Alba Rico en un artículo titulado *“Elogio del autodidacta”*, ejercen esa función social de transmitir las respuestas establecidas por la tradición y, a la vez, ayudan, a modo de comadronas, a elaborar las preguntas que permitan avanzar en el conocimiento. Por lo que determinar la suficiencia de los mismos, es fundamental. Precisamente, en un trabajo para el que, tradicionalmente, se ha defendido la necesidad de la existencia previa de una especie de llamada o “vocación”, pero que, en todo caso, si no queremos establecer una atribución tan absoluta e, incluso, pretenciosa, dado el número de docentes incrementado exponencialmente, en las últimas décadas, lo que si puede afirmarse es que son necesarias unas mínimas cualidades y capacidades para el ejercicio de la misma, ya que se trata de un oficio complejo y de difícil desempeño.

Por tanto, si ejercer la docencia es una tarea importante, compleja, y difícil, no menos importante es la de evaluar y decidir quién puede ejercerla.

Como nos vamos a referir a esta evaluación, en el marco del modelo que tenemos, por discutible que pueda ser, lo vamos a hacer, a partir del **análisis de cinco aspectos claves**, que formulamos como cinco preguntas:

1ª. ¿Cómo realizar una evaluación colegiada en el seno de una comisión? La evaluación participada.

2ª. ¿Qué condiciones debe cumplir un buen docente? En qué debemos

centrar la atención.

3ª. ¿Cómo valorar su capacidad para pensar su trabajo, reflexionar, planificar?

El Proyecto y la Memoria.

4ª. ¿Cómo distribuir las responsabilidades en la evaluación? El papel del inspector o inspectora.

5ª. ¿Cómo visitar un aula? Lugar preferente para la evaluación.

Para responder a estas cuestiones, en forma de ideas claves, contamos en este panel con cinco invitados, expertos por su amplia experiencia en el tema, todos responsables de esta actuación en sus respectivos servicios provinciales de inspección. Intervinieron durante el panel, en el mismo orden de las cuestiones planteadas anteriormente:

D. José Manuel Pérez López. Inspector del Servicio de Sevilla.

Dª. Ana Moreno Moreno. Inspectora del Servicio de Córdoba.

D. Francisco Bautista Toledo. Inspector del Servicio de Granada.

D. Manuel Rebollo Bueno. Inspector del Servicio de Málaga.

D. Jose Alberto Cabello Piñar. Inspector del Servicio de Cádiz.

Coordinados por *D. José María Pérez Jiménez.* Inspector del Servicio de Sevilla.

Desarrollo del Panel

Sin ánimo de ser exhaustivos, tras las intervenciones y las valiosas aportaciones realizadas, por cada uno de ellos, a continuación, exponemos una síntesis de ideas expuestas, y conclusiones, que podrían servir tanto para enriquecer el desarrollo de la actuación, tal y como está concebida durante actualmente, como para mejorar su desarrollo durante ediciones futuras:

1ª. Evaluación colegiada en el seno de una comisión de evaluación. Resultan llamativas las diferencias que se observan en las diferentes CCAA (incluidas las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla), respecto a la organización de las mismas. Destacamos algunas:

- 13 se denominan de calificación, 3 de evaluación, y 3 de coordinación.
- Solo en 8 es preceptivo el informe del inspector/a. En otras 6, se produce si son negativos los de Director y Tutores.
- En 7 se expresa la posibilidad de visita a las aulas del inspector, pero solo en 2 de forma obligatoria, en las demás o no se concreta, o se plantea como posibilidad.
- En 10 los tutores visitan las clases de los docentes en prácticas.
- Solo existen unos criterios o indicadores de evaluación en 2 CCAA, con ponderación en los distintos informes.

Según lo anterior, sería deseable una armonización, en cuanto a:

- Denominación, finalidad, y componentes.
- Informes prescriptivos y su posible ponderación.
- Establecimiento de criterios e indicadores para la toma de decisiones.

Fuentes de información y evidencias

- Tareas de cada miembro, incluidas la posibilidad de visitas a las aulas.

En nuestro caso, en Andalucía, si atendemos a las funciones de los miembros de la comisión, además del inspector, al menos, los tutores/as deberían visitar las aulas, para poder pronunciarse con rigor desarrollar las funciones que tienen atribuidas.

- Atender a tres dimensiones: competencia o aptitud docente,

rendimiento y resultados.

- Condiciones para el carácter eliminatorio o selectivo de la fase de prácticas.
- Establecimiento de calificaciones más concretas, no solo como apto o no apto, y consideración como mérito de las mismas.

2ª. Condiciones que debe cumplir un buen docente. Al menos, deberíamos centrar la atención en:

- Cómo está organizada la clase.
- Conocimiento del contenido que se va a trabajar.
- Presentación adecuada de la información: en el inicio, durante el desarrollo, en las conclusiones o final. Uso correcto del lenguaje (código utilizado, vocabulario rico adecuado para el alumnado, etc.).
- Adecuación de la secuencia didáctica, de actividades, según una planificación previa, y capacidad para adaptarla a las circunstancias que se presenten.
- Calidad en el diseño y aplicación de las actividades desarrolladas.
- Valoración del grado y calidad de la capacidad de comunicación del alumnado: oral, lectora, escrita, escucha.
- Enseñanza del alumnado que presenta alguna dificultad.
- Evaluación, como proceso de recogida de información, integrada en el proceso de aprendizaje. De forma continua y con fuentes variadas.

3ª. Cómo valorar su capacidad para pensar su trabajo, reflexionar, planificar.

El Proyecto y la Memoria.

- Un proyecto debe ser un documento basado en evidencias obtenidas

- a través de informaciones concretas y ajustado a un alumnado determinado, por ejemplo, a partir de la evaluación inicial, un referente fundamental, los resultados anteriores, nivel inicial de la materia, estilos de enseñanza y aprendizaje previos, clima del aula, absentismo, diversidad de rendimientos, alumnos con dificultades, etc.
- Es una hipótesis de partida, con una intencionalidad. Informa del rigor en la planificación del profesor/a.
 - Debe contemplar expectativas positivas o de éxito.
 - Aporta información sobre la visión pedagógica del docente en prácticas, sobre su visión y su labor en el aula, alejada de rutinas.
 - Debe aportar información sobre el centro, el ciclo, el departamento, etc. y su capacidad para integrarse y aportar propuestas.

Por tanto, al valorar el Proyecto de prácticas trabajo, podríamos plantearnos las siguientes cuestiones:

- ✓ ¿El profesor conoce la realidad del grupo de alumnos hacia el cual va dirigido?
- ✓ ¿Está adaptado al nivel, entorno social, y motivación, del alumnado?
- ✓ ¿Cumple con la normativa vigente?
- ✓ ¿Está dirigido a conseguir la mejora del grupo de alumnos?
- ✓ ¿Está integrado en el Proyecto Educativo?
- ✓ ¿El profesor tiene claro realmente lo que quiere conseguir con el grupo, no siendo el Proyecto de trabajo un instrumento de control burocrático?

- ✓ ¿La planificación de la estrategia docente propuesta persigue objetivos reales y asequibles?
- ✓ ¿Es un documento útil para conseguir los fines educativos?

En cuanto a la Memoria, supone un proceso de reflexión. El profesor en prácticas debe analizar qué aprendizajes ha obtenido en las actividades que ha desarrollado, qué prácticas, conocidas previamente por él, se han afianzado, cuáles ha modificado, qué mejoras introduciría en otras. Muestra la madurez profesional, y las posibilidades de mejora.

- La memoria es un documento que informa sobre:
 - ✓ Grado de permeabilidad del profesor a las propuestas de mejora y buenas prácticas externas.
 - ✓ Capacidad del profesor para su autoformación e investigación de las causas responsables de malos resultados y posibles propuestas de mejora.
 - ✓ Capacidad de autocrítica y perfeccionamiento.
 - ✓ Equilibrio psicoemocional del docente.
 - ✓ Es útil para dilucidar, y avalar, la decisión final de la comisión.

4ª. ¿Cómo distribuir las responsabilidades en la evaluación? El papel del inspector o inspectora.

- Del análisis de los informes de los tres miembros, aparecen 12 criterios para el Director/a, 12 para el tutor/a, 8 para el inspector/a, pero con 62 aspectos a evaluar. Algunos son comunes, como el clima de aula, o las relaciones con el profesorado. De lo que se deduce la necesidad de visitar las aulas, tanto el inspector como el tutor y Director.

- Previamente, no se estima necesario una distribución rígida de papeles, debería existir cierta flexibilidad en función de la trayectoria profesional de cada uno.
- Se considera un criterio básico común para todos los miembros: valorar la competencia profesional necesaria para liderar la dinámica del aula y el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje. Por lo que la función clave de los tres miembros es: realizar el asesoramiento curricular, metodológico, técnico y administrativo.
- Con una visita única del inspector, no se considera posible valorar todos los aspectos, por tanto, deberían ser posible más de una, especialmente, en casos que presenten cierta dificultad. También se considera conveniente una reunión posterior a las visitas, de la comisión, con los profesores/as en prácticas, para devolver información.
- Se considera necesario reforzar las áreas curriculares de la inspección. Si bien, se podría estudiar otras fórmulas, dadas las dificultades para abordar todas las especialidades. Por ejemplo, en forma de grandes áreas o ámbitos.
- En cuanto al peso relativo, en la valoración, de los distintos miembros de la comisión, la normativa ha ido cambiando. En 2008, se adoptaba por mayoría, con voto de calidad de la presidencia en caso de empate; entre 2009-2013, la valoración se ponderaba en razón de 50% inspección, 30% dirección, 20% tutor; entre 2014-2021, no existe ponderación. Las decisiones deberían ser por consenso, pero en caso

de que no se produzca, se debe recurrir a lo establecido en la Ley 40/2015.

- La fase de prácticas debería formar parte del proceso de oposición, con una duración temporal mayor.
- Por otra parte, la fase de prácticas debería calificarse con notas, que se consideraran como mérito específico reconocido en convocatorias posteriores.

5ª. ¿Cómo visitar un aula? Lugar preferente para la evaluación.

- La visita al aula es una tarea difícil que exige rigor profesional y mantener un clima adecuado, que integra las tres funciones de la inspección: supervisión, evaluación, asesoramiento. Por lo que debe reducirse al máximo el factor de perturbación.
- La simple lectura de una programación didáctica no va a facilitar una información real sobre lo que ocurre en el aula, ni como se producen los aprendizajes.
- La visita debe constar de tres partes:
 - Antes de la visita: preparación y diseño (consultar la documentación).
 - Visita al aula. En la que se valorarán:
 - Gestión del aula: aspecto, clima general, relación con el alumnado.
 - Práctica docente: Distribución y control de espacios y tiempos, elementos de motivación, técnicas de enseñanzas, atención a la diversidad, adecuación de tareas.

- Sistemas de evaluación: del alumnado y de la práctica docente.
- Después de la visita: entrevista y retroalimentación.

Conclusiones finales.

Para finalizar, algunas conclusiones finales:

1ª. La fase de prácticas debería tener un mayor peso, tanto en la formación como en el acceso a la función docente. Su evaluación y valoración debería desarrollarse en un proceso más amplio y riguroso, de manera que tenga mayor peso en la selección del profesorado.

2ª. La fase de prácticas, cuando tiene una gran dimensión por el número de profesorado a evaluar, debería ser nuclear en los planes de actuación, de manera que sirviera para la evaluación, al menos de determinados aspectos, del centro en el que se realiza. Atendiendo al principio de integración de actuaciones.

3ª. La evaluación de las prácticas docentes, es un proceso complejo, difícil que requiere la participación de distintos profesionales del centro, y de la inspección, que deben actuar con máximo rigor y, siempre que sea posible, por acuerdo o consenso. Pero, ante posibles discrepancias en la valoración de los mismos, deberían establecerse los mecanismos de ponderación o vinculación.

4ª. La fase de prácticas tal y como está concebida, debería vincularse con los procesos de formación específicos necesarios en función de la práctica observada. Por ejemplo, relacionados con el conocimiento y aplicación del currículo, la gestión del aula, etc.

5ª. La vista a las aulas de los tutores/as y Directores/as se consideran necesarias para la valoración y el asesoramiento de los mismos. Pero además deberían darse visitas de los docentes en prácticas a otras aulas. Además, debe tenerse en cuenta que la visita y observación de otras aulas, supone una mejora de las prácticas docentes, como atestiguan diversos estudios internacionales.

6ª. Salvo en casos en los que el profesor/a en prácticas demuestra una capacidad contrastada, son necesarias varias visitas y/o entrevistas, para la valoración del inspector/a. En parte, esta circunstancia se puede paliar con la información que aporten tutor y director, tras sus visitas.

7ª. Aunque la especialización curricular de la inspección es difícil de plantear, con la configuración de la plantilla actual, se podrían estudiar otras formas de especialización, en torno a áreas de conocimiento o ámbitos, para realizar una valoración curricular con mayor rigor.

8ª. La fase de prácticas puede servir para detectar buenas prácticas, que deberían ser expuestas y analizadas al resto de profesorado en prácticas, para que sirvan de referencia, en la fase de devolución de información.

9ª. La calificación de Apto/No Apto, debería sustituirse por otra, por ejemplo, en forma de calificación numérica, que permitiera establecer los matices respecto a la calidad de las distintas prácticas. Esta calificación, debería tener efecto como mérito para el futuro del funcionario.

10ª. En definitiva, esta actuación consustancial al trabajo de la inspección, requiere el máximo rigor. Por lo que sus distintos elementos deben formar parte de la formación de los inspectores/as, especialmente en lo que se refiere a la visita al aula.

En Sevilla a veinte de diciembre de dos mil veintiuno.

