



Medir y castigar: la “no-pedagogía de la evaluación” en el proyecto de Carrera Profesional Docente

Cuando discutimos de carrera docente, lo hacemos sobre la educación que queremos, el tipo de docente que queremos formar y la sociedad en la que queremos vivir.

Quienes suscribimos este documento nos hemos reunido para discutir sobre el actual proyecto de ley presentado por el gobierno sobre Carrera Profesional Docente¹ (en adelante, CPD). Es nuestra convicción y diagnóstico que esta iniciativa responde a las dinámicas mercantilizadoras y deshumanizadoras en las cuales la elite de este país ha sumergido a la educación chilena, así como a la vida de la sociedad en su conjunto. Este proyecto de ley implica una concepción de la profesión docente como un trabajo individual de “pasador de materia ejecutado por un recurso humano”². En vez de mejorar las condiciones de trabajo pedagógico, las precariza aún más y consolida la despedagogización de los/as profesores/as, quienes (de aprobarse este proyecto) deberán estar más pendientes de sus certificaciones individuales que de construir comunidad educativa para generar aprendizajes significativos.

El proyecto del gobierno de la Nueva Mayoría, aunque se presenta revestido de un ropaje técnico, no recoge los debates de las últimas décadas de las ciencias de la educación, que plantean la necesidad de construir comunidades educativas para el aprendizaje. El proyecto declara su pretensión de mejorar la educación: sin embargo, insiste en el camino de la estandarización, la medición intensiva de estándares, la competencia. El proyecto también manifiesta buenas intenciones cuando señala que busca la mejora de las condiciones de trabajo docente: sin embargo, no modifica la desprotección laboral de las y los docentes que trabajan en el sistema particular subvencionado, los cuales se encuentran regidos por el código del trabajo y se ven constantemente amenazados sus puestos de trabajo, sin la posibilidad de organizarse por el temor a ser despedidos³.

¹ Participaron en este seminario, así como en las discusiones anteriores: Constanza Rodríguez, Eduardo González y Paulina Santibáñez (MUD); Jorge Muñoz y Alejandra Pedemonte (Acción Docente), María Teresa Flórez (DEP, UCHILE);; Matías Vilches, Belén Venegas, Vicente Galaz, Daniel Morel, Carlos Vicens (Línea de Antropología de la Educación); Fernanda Flores (Vamos Construyendo); Eric Silva (profesor Liceo Horacio Aravena Andaú, San Joaquín); Michèlle López (Estudiante Pedagogía Diferencial Universidad Alberto Hurtado); Felipe Jerez, Pablo Soto, Fernanda Vergara y Víctor Morales (Coordinadora de Pedagogías, Universidad Alberto Hurtado); Javier Insunza (Liceo José Victorino Lastarria, Providencia); María Luisa Pavez y Miguel Sepúlveda (Movimiento Pedagógico, Sexta Región); Jorge Pavez (Director Liceo A5, Macul), Ivonne Palominos, José Venegas, Ignacia Chávez, Francisca Duarte, Daniela Abrigo, Tania Toro, Patricia Olgún y Ámbar Núñez. Por parte de OPECH: Natalia Albornoz, Rodrigo Cornejo, Jenny Assaél, Jesús Redondo, Patricio López, Mario Sobarzo, Rodrigo Sánchez (Centro de Alerta), Juan Lagos, Juan González (Centro de Alerta), Sebastián Vargas, Felipe Acuña, Eduardo Santa Cruz, Paulina Contreras, Erick Valenzuela (Centro de Alerta), Rocío Fernández, Diego Parra (Centro de Alerta) y Sebastián Ligüño.

² La voz de las y los actores participantes en el Seminario se recoge a través de las expresiones entre comillas.

³ Pese a que el Estatuto Docente que rige para el cuerpo docente de escuelas municipales señala que hay un máximo de 75% de horas de clase que deben impartir, en la práctica este porcentaje llegaría al 86% - Cornejo, R. 2009. *Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile*. *Educ. Soc.*, 30(107), 409–426 - . El primer *Censo Docente del año 2012* señalaba que un 29% de los profesores destinaba un promedio de 10 a 12 horas semanales a trabajo no remunerado, y por tanto, invisibilizado, lo cual alcanza un cuarto de jornada del contrato laboral de un profesor de 44 horas. Más aún, un 15% destina entre 19 a 20 horas a la semana, es decir, ¡media jornada adicional no remunerada!



En este contexto, y como una forma de aportar al rico debate que se está dando entre los docentes de base movilizados, haremos un breve análisis sobre las distintas dimensiones de la evaluación presentes en el proyecto de carrera docente⁴.

La Evaluación y la Certificación en la Carrera Profesional Docente: instrumento de la sospecha y desconfianza

Es relevante, en primer lugar, señalar que nuestro país ya tiene una experiencia acumulada sobre evaluación docente que vale la pena tomar en consideración. Lamentablemente, el sistema de evaluación docente que actualmente rige para el sector municipal, en los hechos, abandonó completamente sus aspectos formativos y no proporcionó condiciones adecuadas para llevarse a cabo. De esta manera, se ha transformado en un proceso agotador, costoso y descontextualizado.

Uno de los pilares centrales del actual proyecto de CPD es la implantación de un sistema obligatorio de certificación individual para todos los docentes del país, basado en una “evaluación de competencias pedagógicas” y una prueba de contenidos.

“La CPD habla el lenguaje de las políticas neoliberales”: sobre un discurso arropado como motivación, se esconde una presión permanente por rendir, en desmedro de los procesos educativos que ocurren al interior de las comunidades educativas y del aula. La CPD articula un juego perverso, a la vez que descontextualizado, en el cual la búsqueda de la certificación más alta presupone que hará a los docentes motivarse por responder a los estándares externos que se les impondrá. Sin duda, lo que ocurrirá en la realidad, tal como ya viene ocurriendo con las evaluaciones actuales a las cuales se encuentra sometido el profesorado, es un agravamiento de la desvalorización, la desconfianza y el agobio laboral, lo que supuestamente el proyecto de CPD debiera mejorar.

La visión sobre ideologizada de las evaluaciones individuales, se expresa en distintos momentos de la propuesta de carrera docente.

Formación Inicial

El proyecto de Ley establece una prueba, equivalente a una prueba INICIA mejorada, que se implementará en cuarto año. Esta prueba equivale al SIMCE de la formación universitaria en Pedagogía., lo que llevará a que las mallas universitarias funcionen sobre la base de esta Prueba, induciendo una estandarización del currículum para un modelo educativo mercantil y competitivo, tal como ha ocurrido todos estos años con la prueba SIMCE.

Inducción a la docencia

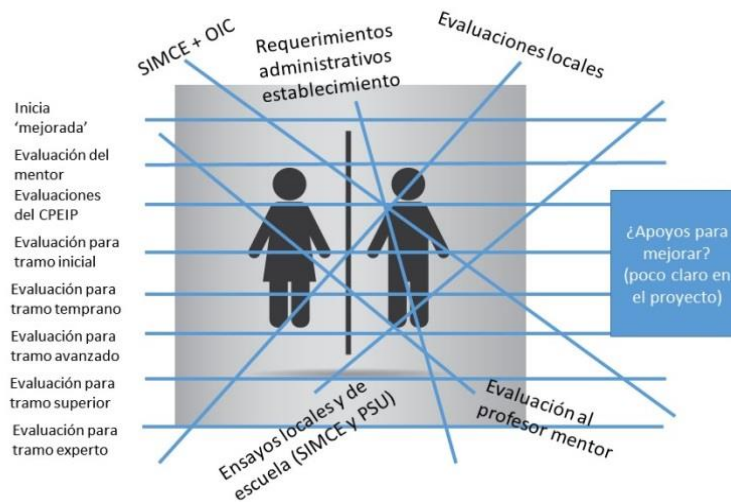
Con respecto al sistema de inducción, con la instalación de los llamados mentores, no queda claro en qué ayudará al sistema escolar y al profesorado. El proyecto se refiere a que pondrán a disposición *diversos planes de mentorías* a partir del CPEIP, que tal como está conformado a la fecha, todo indicaría que externalizará

⁴ Entre las propuestas sobre Carrera Docente, está la propuesta de la Campaña para una Nueva Educación: ¡A Dignificar la Carrera Docente!: [Aspectos Fundamentales de una Nueva Carrera Docente](#) y las [Ideas para un Debate Colectivo](#); la [Propuesta del Colegio de Profesores](#); la [Propuesta de Carrera Profesional Docente del Movimiento Refundación](#), y el [Análisis del Proyecto de Carrera Profesional Docente presentado por el Gobierno](#) del Movimiento por la Unidad Docente

servicios, abriendo camino a más un mercado para la formación de mentorías. Además de lo pernicioso de mercantilizar el apoyo, tampoco se deposita la confianza en aquellos profesores de las comunidades educativas para realizar este proceso de acompañamiento. Pues, ¿podrá aprender más un docente novel fuera del territorio educativo, con mentores que desconocen la realidad concreta a la que se enfrenta este profesor? Tal como la dictadura creó las Unidades Técnico Pedagógicas, centrando el saber experto curricular en una sola persona, lo que hace la Nueva Mayoría es “crear expertos por fuera de los establecimientos”: esto es la cúspide de una dictadura de la desconfianza y del control. Por cierto, los nuevos profesores deberán certificarse al finalizar este proceso de pseudo-mentoría, para ingresar a la carrera docente.

La evaluación durante los años de ejercicio profesional

La seguidilla de evaluaciones y certificaciones que implica la nueva CPD pone tácitamente en el discurso a los profesores como responsables del fracaso escolar. Lo que no se dice es que los profesores son sometidos continuamente a evaluaciones directas o indirectas por el SIMCE, los resultados de la PSU – y sus respectivos ensayos locales y de escuela -, la prueba INICIA, y las nuevas evaluaciones comunales que se están implementado a propósito de la ley 20529 (la llamada *Ley Lavín*). “Esto es una muestra fehaciente de la falsedad de que los profesores no quieren evaluarse”: el problema fundamental es el qué, para qué y el cómo se propone evaluar a los docentes.



¿Ninguna evaluación? A la izquierda, las evaluaciones contempladas en el proyecto de CPD. El resto, evaluaciones que ya operan (Cuadro gentileza de María Teresa Flórez, Departamento de Estudios Pedagógicos, U. Chile)

En pocas palabras, los docentes deberán certificarse al inicio de su vida laboral y posteriormente cada vez que se quieran cambiar de tramo. Además, los docentes deberán someterse regularmente a evaluaciones locales a cargo de los sostenedores entre certificación y certificación.

Estas evaluaciones locales vienen a darle continuidad y mayor peso a las evaluaciones locales que ya están operando en el contexto de la Ley Lavín. En nuestra realidad cotidiana hemos podido apreciar cómo han funcionado éstas, por las experiencias en San Joaquín, la Florida y Rancagua: “estas evaluaciones locales han sido inoportunas, puesto que llegan a fin de año, en un periodo de cierre de evaluaciones en los establecimientos escolares”. Además, estas evaluaciones “envían un mensaje ambiguo y tramposo, pues la Superintendencia ha enviado decretos donde se dice que no planifiquemos a diario por agobio laboral”, pero



luego, “la evaluación local incrementa el malestar docente al incluir preguntas tales como ‘¿el profesor tiene buena actitud para hacer clases?’: una buena actitud son criterios no medibles, pero bajo esta óptica, llegar sonriendo a clases son actitudes que van a ser evaluadas por las Corporaciones Municipales y las Asistencias Técnicas Educativas financiadas por éstas”. Por lo tanto, con estos antecedentes, “la nueva CPD será equivalente a lo que ya se viene realizando, en donde todo será evaluado, menos lo pedagógico”, sin tiempos para participar de forma pertinente en la evaluación y sin retroalimentación para la mejora.

¿Qué evaluación docente se necesita para la mejora y transformación de las comunidades educativas?

La CPD promueve un tipo de evaluación particular, que en la literatura sobre el tema son denominadas “evaluaciones sumativas”. Estas se usan en sistemas por pago al mérito individual. Parten de un supuesto sobre ideologizado, y nunca comprobado, de que el desempeño medido por pruebas estandarizadas de las y los docentes evaluados repercutirá en los aprendizajes de las y los estudiantes⁵. En síntesis, los resultados de estas evaluaciones se usan para justificar los ingresos salariales, la asunción a nuevas responsabilidades, las acciones remediales y los despidos por incompetencia.

En cambio, proponemos una evaluación que sea de carácter formativo. Una evaluación de este tipo implica una reflexión sobre la propia práctica en un proceso de formación continua. Asimismo, este tipo de práctica entrega información sobre fortalezas y debilidades, utilizadas para la mejora en conjunto con la comunidad educativa. Además, la evaluación formativa busca que el docente evaluado y el sistema educativo la utilicen para el desarrollo profesional.

Este tipo de evaluación requiere ciertas condiciones para su implementación: considerar los contextos diversos en los cuales trabajan los docentes “¿No se habrán dado cuenta los “expertos” que el quehacer pedagógico de un profesor de Puente Alto es distinto al de un colega en Putre?” Se torna imprescindible reconocer que el sujeto docente también es diverso: no se puede homogeneizar a un profesor de educación básica con uno de enseñanza media, ni un profesor de filosofía con uno de matemáticas. “Tampoco un profesor que recién comienza la CPD tiene el mismo grado de dominio que uno de mayor antigüedad, pues la experiencia es distinta”. Asimismo, los “expertos” del gobierno ignoran que la docencia es un oficio afectivo, vincular, ético, que se desarrolla en comunidades educativas.

Por último, si la nueva evaluación docente es para mejorar “la calidad” del profesorado, entonces también se requiere la participación activa de los profesores y de todos los actores educativos sobre qué y cómo evaluar

Una nueva Carrera Profesional Docente para una Nueva Educación

La Carrera Profesional Docente nos la han planteado con argumentos técnicos. Lo que devela sin embargo el análisis de las bases movilizadas es que es más bien un dispositivo ideológico y mercantil, instalado por la tecnocracia educativa. Por eso, una tarea imprescindible es distinguir los conceptos que están detrás de este tipo de instrumentos. Implica situar a la Educación en el campo de la lucha ideológica y no meramente

⁵ En rigor, diversos investigadores de las ciencias del trabajo señalan que no existe evidencia contundente que muestre que una evaluación individual de desempeño mide *realmente* la capacidad de desarrollar una labor. Al respecto se puede ver una breve y clara entrevista al destacado investigador francés Christophe Dejours, realizada hace algunas semanas en el siguiente [enlace de video](#).



técnica, discutiendo y esclareciendo el tipo de ser humano que queremos formar: no podemos seguir usando y hablando los mismos conceptos del sistema actual, pues terminamos perpetuándolo en el largo plazo. El reciente debate promovido por los docentes movilizados nos ha demostrado que la discusión sobre carrera docente devela el enfrentamiento entre dos paradigmas que no es posible “combinar”. Por un lado el paradigma del *management*, los docentes como recursos humanos individuales, la competencia y la mercantilización. Por otro lado el paradigma de las comunidades educativas que promueven los aprendizajes significativos. El primero proviene de las ciencias de la administración y la economía, el segundo se ha ido construyendo con el aporte de los grandes investigadores y pensadores de las ciencias de la educación (Piaget, Vigotsky, Bruner, Freire, entre otros grandes intelectuales y autores).

Proponemos levantar una evaluación docente, articulada en una CPD de carácter pertinente, colectivo, reflexiva y práctica a la vez, que colabore en la construcción de comunidades de aprendizaje, para reflexionar sobre las fortalezas y posibilidades de mejora para la Educación en conjunto. Necesitamos una evaluación, pero que esté situada en el contexto de la escuela misma y con una evaluación con ella misma también. El foco tiene que estar puesto en la Escuela y no en responsabilizar al profesorado de manera individual

La CPD, a través de la certificación de corte neoliberal, apela a vincular el desarrollo profesional con el salario. Pero la estructura de ese salario lo vuelve un componente variable. Los montos que aparecen en la prensa ni son para todos ni son en los montos y condiciones que se dicen promover desde el proyecto de ley. Es imprescindible, por lo tanto, no homologar la discusión de Carrera con la de remuneración (y por cierto, que ésta reconozca la valoración social del profesorado).

Es nuestra responsabilidad como docentes y actores educativos dar estos debates en los espacios cotidianos y también en la formación universitaria. Es necesario romper el sentido común instalado de que ésta es una discusión entre un gremio corporativizado y el Estado. Es nuestra labor posicionar un compromiso colectivo docente para el conjunto de las comunidades.

Una CPD debe incluir la discusión sobre una Nueva Educación. El sujeto docente debe posicionarse colectivamente como sujeto de transformación y de relevancia en la construcción de un nuevo proyecto educativo pertinente para las mayorías. En una nueva Educación, el cuerpo estudiantil y sus familias, nuestros compañeros docentes y sus familias, no son sólo objetos, sino también compañeros y compañeras en el levantamiento de una práctica pedagógica y Educación transformadora⁶.

15 de julio de 2015

⁶ Además de las propuestas antes señaladas, recomendamos como elementos para el análisis la [Entrevista en CNN a Rodrigo Cornejo](#); también el video con la [parte 1](#) y [parte 2](#) de la presentación del mismo investigador en la Cámara de Diputados Además, el documento [“Perdida la Inocencia: del rechazo a la movilización”](#) de la Campaña para una Nueva Educación. Para información más detallada, ver página del [Movimiento por la Unidad Docente](#), el [Facebook de la Campaña para una Nueva Educación](#), y la [sección especial sobre Carrera Docente](#) de OPECH que compila análisis y propuestas de diversos actores y movimientos sociales.