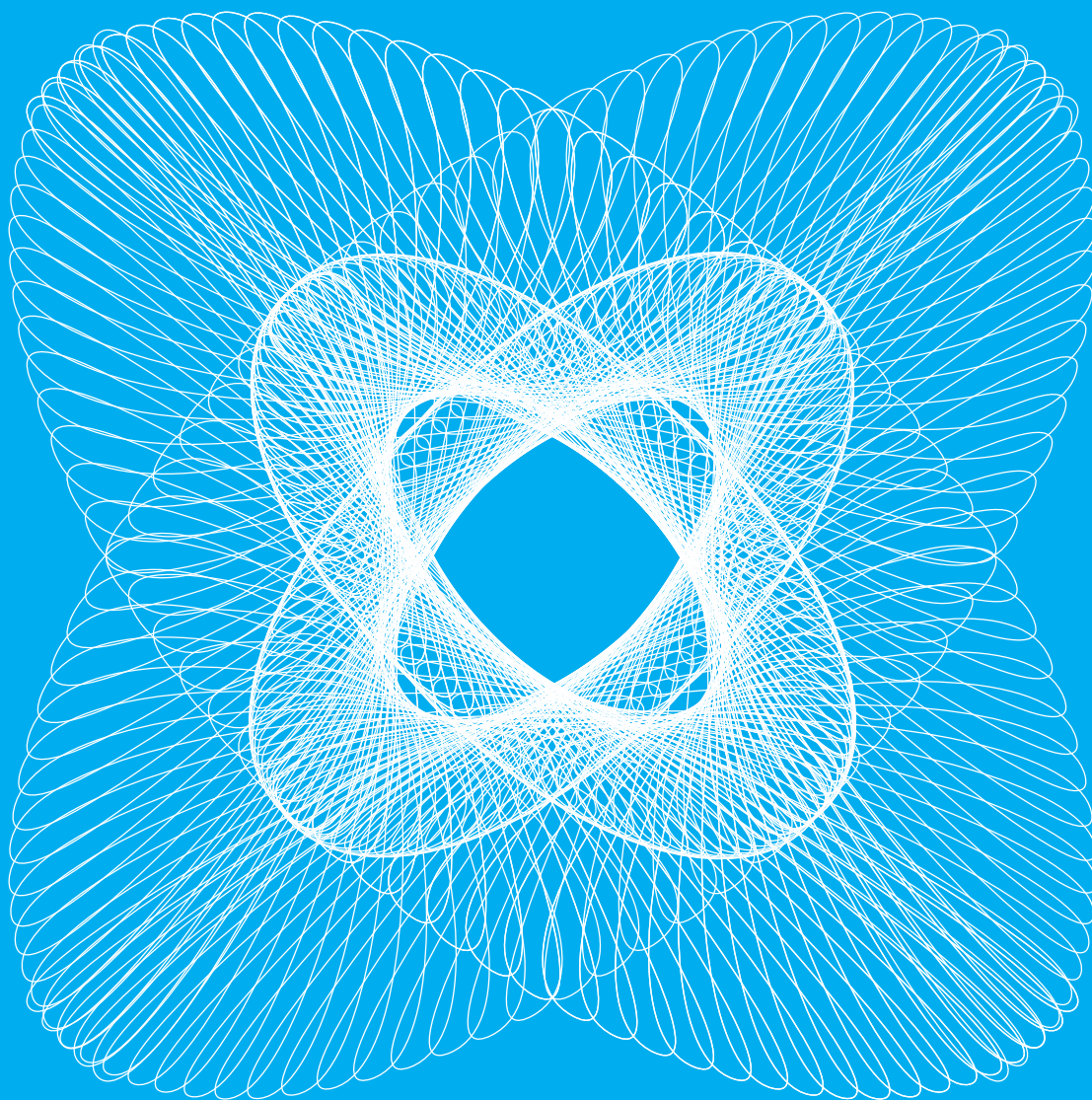


Modelo de evaluación para el desarrollo profesional de los docentes

Dossier de prensa



Introducción

La Fundación SM, dirigida por **Javier Palop**, presenta el **Modelo de evaluación para el desarrollo profesional de los docentes**, basado en competencias profesionales, **voluntario** y con **incentivos económicos** vinculados a cada evaluación positiva.

Se trata de una propuesta acorde con la complejidad de la tarea docente, que pretende contribuir a poner en valor el trabajo de los profesores, reforzar su prestigio, favorecer su desarrollo profesional y mejorar la calidad de la educación. Además, abre el camino para el diseño de una carrera profesional de los docentes.

El modelo de evaluación ha sido desarrollado por **Álvaro Marchesi** (ex secretario de Estado de Educación e impulsor de la LOGSE) y **Eva María Pérez**, profesores de la Universidad Complutense de Madrid.

El documento está organizado en tres partes. La primera analiza el contexto nacional e internacional, las principales propuestas que se han realizado en España en los últimos años sobre estos temas y las razones para el modelo que se propone.

La segunda se centra en el modelo de evaluación, que se basa en siete **competencias profesionales de los profesores, sus indicadores y sus criterios de valoración**. Se explica también la metodología elegida, las características de los evaluadores y la finalidad de la evaluación.

En la tercera parte se proponen cambios en la formación inicial de los docentes, así como mejoras para una valoración más completa de los profesores interinos en el concurso oposición. Posteriormente, se desarrollan tres finalidades de la evaluación: su función en el acceso a la profesión docente, matizándose el **modelo del MIR docente** para hacerlo más acorde con la situación del profesorado; la creación de **incentivos económicos vinculados a cada evaluación positiva**, que el docente podrá realizar cada seis años de trabajo; y el establecimiento de determinadas **posibilidades profesionales para los funcionarios públicos** relacionadas con las evaluaciones positivas obtenidas.

Finalmente, se avanza en el estudio de su coste económico y se propone un calendario para su aplicación.

Por último, el modelo propuesto anima a los responsables políticos, sociales y sindicales, y a la comunidad educativa a debatir sobre estos temas y a intentar alcanzar un acuerdo sobre los mismos.

Primera parte

Las razones para la evaluación de los docentes y su desarrollo profesional

La evaluación de los docentes tiene un impacto positivo en su desarrollo profesional y en la calidad de la enseñanza (OCDE). Por ello, tanto la LOE como la LOMCE animan a las Administraciones educativas a la evaluación voluntaria de sus profesores. Además, la evaluación contribuye a poner en valor su trabajo y a reforzar su prestigio y autoestima.

Por otra parte, estos procesos de evaluación permiten a los profesores orientar su trabajo y esfuerzo hacia las competencias y tareas más relevantes, al tiempo que favorecen la reflexión sobre la práctica profesional y ayudan a sistematizar y revisar su actividad.

Asimismo, un modelo de evaluación de los docentes permite:

- › Estimular el trabajo en equipo y la cooperación con otros docentes.
- › Disponer de un modelo para la actividad profesional y para su formación.
- › Favorecer la organización del acceso a la docencia y marcar el camino para el desarrollo profesional de los docentes.
- › Transmitir un mensaje a la sociedad sobre la responsabilidad y el compromiso profesional de los docentes.

Estas razones han sido el referente principal en el diseño del modelo de evaluación que se propone.

Segunda parte

Ejes básicos de la propuesta

El modelo que se propone es **voluntario**, tiene en cuenta la complejidad de la actividad docente y formula mejoras para el desarrollo profesional.

- › Se evalúan las competencias profesionales de los docentes a través de una metodología basada en el portafolios que elabora el docente.
- › Propone incentivos económicos vinculados a cada evaluación positiva, sexenios de evaluación, e incorpora la evaluación en la etapa final del acceso a la docencia.
- › Favorece un sistema de desarrollo profesional relacionado con las evaluaciones positivas.
- › Realiza un estudio del coste económico.
- › Presenta un calendario de aplicación.

Las siete competencias y sus principales indicadores que son el referente para la evaluación

COMPETENCIAS	INDICADORES
1. Favorecer el aprendizaje de todos los alumnos (20 %).	<ul style="list-style-type: none">› Organiza de forma coherente e integrada los contenidos de la materia que enseña.› Utiliza distintas metodologías para favorecer el interés, la participación de los alumnos y la cooperación entre ellos.› Contribuye a conectar las experiencias de aprendizaje dentro y fuera del aula.› Presta atención al desarrollo de la competencia lectora de sus alumnos.› Diseña estrategias de evaluación continuas y formativas.
2. Responder de forma flexible a la diversidad de los alumnos (20 %).	<ul style="list-style-type: none">› Diseña situaciones de aprendizaje adaptadas a los alumnos.› Se coordina con otros profesionales para ofrecer una mejor respuesta educativa a alumnos con dificultades.› Tiene en cuenta en su programación a los alumnos de diferentes culturas presentes en su centro y en su aula.› Ofrece respuestas educativas a los alumnos con retraso en sus aprendizajes.› Adapta los procedimientos de evaluación a los alumnos con dificultades.
3. Utilizar las TIC de forma pedagógica en el aula (10 %)	<ul style="list-style-type: none">› Incorpora las TIC en el proceso de enseñanza y aprendizaje.› Aprovecha la información y los recursos situados fuera de la escuela.› Favorece la personalización de los aprendizajes.

4. Trabajar en equipo con los compañeros (15 %)	<ul style="list-style-type: none"> > Colabora con otros docentes en la programación de su actividad. > Participa en programas de innovación para mejorar la enseñanza. > Participa en proyectos o grupos de investigación sobre la práctica. > Participa en programas de formación en equipo.
5. Contribuir al desarrollo socioemocional y moral de los alumnos (15 %)	<ul style="list-style-type: none"> > Realiza propuestas para favorecer la convivencia de los alumnos. > Realiza actividades de orientación y tutoría para facilitar el desarrollo social y emocional de los alumnos. > Pone en marcha iniciativas para favorecer la inclusión social de los alumnos con dificultades. > Impulsa actividades solidarias para los alumnos, como la tutoría entre ellos, o colabora en programas de aprendizaje-servicio.
6. Colaborar en la planificación y en la gestión del centro, así como en sus actividades comunes (10 %)	<ul style="list-style-type: none"> > Participa activamente en las reuniones del claustro y de los órganos de coordinación docente. > Colabora en actividades del centro: teatro, música, deporte, comunicación. > Participa en actividades que refuerzan la identidad del centro y la cultura de colaboración: premios, graduación, encuentros informales, relaciones entre centros, concursos. > Colabora en programas socioeducativos.
7. Colaborar con las familias (10 %)	<ul style="list-style-type: none"> > Informa adecuadamente a las familias. > Mantiene relación con las familias del grupo de alumnos. > Establece relación individual con las familias, en especial con las de los alumnos con dificultades.

Metodología basada en el portafolios que elabora el docente

La principal referencia para la evaluación es el portafolios de actividades, donde el profesor anota sus actividades docentes y las evidencias contrastadas por el equipo directivo sobre los indicadores y criterios de cada una de las competencias establecidas.

De forma opcional podrá incluirse también la observación en el aula de su trabajo y un cuestionario a las familias y a los alumnos mayores.

El informe de evaluación incluirá sugerencias para mejorar la práctica docente.

Los evaluadores serán inspectores, miembros de los equipos directivos y profesores con algún sexenio de evaluación que hayan participado en un programa específico de formación.

Los miembros de los equipos directivos que hayan participado en estas funciones, al menos cuatro años en el transcurso de su vida profesional, tendrán automáticamente reconocido el primer tramo de la evaluación.

Tercera parte

Acceso a la función docente: incorporación de la evaluación

- › Formación inicial: grado en los maestros y grado más máster en los profesores de Secundaria.
- › Concurso oposición.
- › Aprobados: dos años de formación en la práctica con evaluación de sus competencias.

Los docentes interinos también tendrán acceso al sistema de evaluación, y la valoración final positiva podrá tenerse en cuenta en el posterior concurso oposición al que se presenten.

Incentivos económicos vinculados a cada evaluación positiva: sexenios de evaluación

Se proponen cinco tramos de seis años para la evaluación docente, tanto para profesores de la enseñanza pública como concertada. Cada uno de estos tramos tendrá **asociado un incremento retributivo**.

Se incluye un aumento del 10 % para aquellos profesores que trabajan en tres tipos de centros reconocidos por las Administraciones educativas: difícil desempeño por su contexto social, esfuerzo colectivo e innovador para garantizar la inclusión educativa, y participación en proyectos innovadores contrastados.

Sistema de desarrollo profesional relacionado con las evaluaciones positivas

El logro de cada sexenio estará asociado (junto con otros méritos que se consideren) con determinadas posibilidades profesionales para los funcionarios públicos.

En este sentido, las Administraciones educativas señalarán el número de evaluaciones positivas necesarias para el acceso a determinados puestos docentes, o a una variedad de actividades o responsabilidades: equipos directivos, asesores en los centros de formación o en las Administraciones educativas, acceso a la inspección, mentores de profesores en prácticas, licencias por estudios, tutores de los alumnos en prácticas, profesores asociados en la universidad...

De esta forma, se abre el camino para el diseño de una carrera profesional de los docentes.

Escenario económico

El coste de la implantación del modelo propuesto supone un incremento del 1,94 % del total del gasto público en educación.

Según lo previsto, se proponen cinco tramos para la evaluación docente, de seis años cada uno, a partir del acceso definitivo a la función pública. Cada uno de estos tramos tendrá asociado un incremento retributivo.

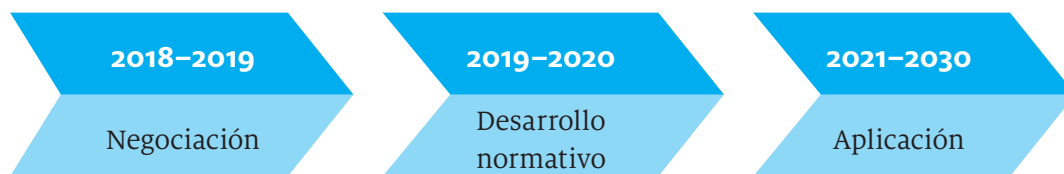
1º: 60 euros | 2º: 100 euros | 3º: 100 euros | 4º: 100 euros | 5º: 60 euros

Se incluye un aumento del 10 % para aquellos profesores que trabajan en tres tipos de centros reconocidos por las Administraciones educativas: difícil desempeño por su contexto social, esfuerzo colectivo e innovador para garantizar la inclusión educativa, y participación en proyectos innovadores contrastados.

Si se presentara el 80 % de los docentes, el 90 % obtuviera una evaluación positiva y el 20 % de docentes tuviera el incremento retributivo del 10 %, el coste total anual del proceso sería de 915.882.374,48 €.

Calendario para el desarrollo de la propuesta

La propuesta contempla el siguiente calendario de implantación del modelo:



“Desde la Fundación SM pensamos que la mejora continua de los maestros y profesores es clave para la mejora de la calidad y equidad educativa. Con esta propuesta queremos seguir reconociendo el valor estratégico que suponen los docentes para el desarrollo de nuestras sociedades”

*Javier Palop,
director general de la Fundación SM*

“La evaluación y el desarrollo profesional docente es un factor para mejorar la calidad de la enseñanza y elevar la valoración de los docentes por la sociedad. Pero no vale cualquier modelo de evaluación. Hace falta uno que tenga en cuenta la complejidad de la tarea docente, que sea voluntario y que incluya incentivos económicos y profesionales acordados. Estas son las características básicas del modelo que proponemos”

*Álvaro Marchesi ,
Catedrático emérito en Psicología de la UCM
y ex secretario de Estado de Educación.*

“Esta propuesta está diseñada para poner en valor y mejorar la profesión docente. Una evaluación de competencias profesionales en la que los protagonistas son los propios docentes”

*Eva María Pérez ,
profesora del departamento de Investigación
y Psicología en Educación de la UCM.*