



Sylvia Schmelkes:

“Los profesores no son los únicos responsables de la falta de aprendizaje, pero pueden hacer una diferencia”

Marcela Jiménez

Periodista CIDE U. Alberto Hurtado

Mientras en junio la presidenta de la Junta de Gobierno del Instituto Nacional para la Evaluación de México exponía en el seminario sobre educación y justicia social del CIDE, los profesores de su país doblaban momentáneamente el brazo al Gobierno, que debió suspender la resistida primera evaluación docente para asegurar la normalidad de las elecciones.

La socióloga Sylvia Schmelkes está a la cabeza de un organismo clave para la Reforma Educativa que lleva a cabo México, país que presenta el desempeño más bajo en matemáticas, lectura y ciencias de los países de la OCDE en la prueba PISA. En la Reforma, la regulación del ejercicio de la docencia es un tema central.

P: Se suele responsabilizar a los docentes de los malos resultados de aprendizaje. Y hay en ellos una sensación de injusticia ¿qué tan justo/injusto es?

R: Los profesores no son los únicos culpables de la falta de aprendizaje de los alumnos. Pero sí pueden hacer una diferencia, es decir, sí pueden ser los causantes de que sus alumnos tengan buenos niveles de aprendizaje. Para ello deben planificar cada lección, para poder introducir desafíos cognitivos nuevos cada vez y atender en cada lección a quienes se quedaron atrás la lección anterior, para impedir que se sigan rezagando. Deben practicar la evaluación formativa: una evaluación que se basa fundamentalmente en evidencias de aprendizaje a partir de las actividades didácticas, que retroalimenta a los alumnos y que lo retroalimenta a él como docente para revisar su práctica. Debe procurar un clima de aula que le dé a los alumnos seguridad, y en el que se sientan acogidos y respetados, contentos de estar en la escuela. Debe también comunicar altas expectativas a sus alumnos. Debe hacer arreglos de aula que le permitan atender a los alumnos que se rezagan, y lograr que los alumnos, colaborativamente, se apoyen entre ellos. Debe darles protagonismo a los alumnos, enfatizando actividades donde ellos son los agentes de su propio aprendizaje, como la investigación, la exploración, la observación, la experimentación, la escritura creativa, el desarrollo de proyectos. Entre muchas otras cosas.

P: Entre las críticas que los profesores hacen en Chile a la evaluación docente está que fomenta la competencia y no se valora el trabajo colectivo, fundamental para los buenos resultados de una escuela ¿hay un problema de enfoque en la evaluación?

Debe haber una manera de distinguir un buen maestro de un mal maestro, el buen maestro debe ser reconocido. Ahora, también los buenos equipos docentes, ahí donde la escuela como



Cuaderno de Educación Nº 66, junio de 2015

un todo logra buenos resultados, deben ser incentivados colectivamente. El reconocimiento al trabajo bien hecho sí motiva para seguirse esforzando, y no tiene que ser solamente una recompensa monetaria, pueden darse a los docentes días libres, semestres sabáticos, estadías en otras escuelas o países. Pueden irse alcanzando niveles, también salariales, diferenciados de competencia docente. Los incentivos individuales no fomentan la competencia, porque todos los buenos docentes deben poder recibirlos.

P: También critican que hay un exceso de evaluaciones, que tienen que estar de manera permanente demostrando sus competencias.

R: No me parece que cada cuatro años sea demasiado seguido para hacer evaluaciones, creo que es un periodo razonable. Las evaluaciones no deben "certificar" de una vez por todas, hay que renovarlas, porque uno se puede cansar en el ejercicio profesional, dejar de rendir como antes, restarle esfuerzo al trabajo, no actualizarse suficientemente.

P: México está instalando una ley que tiene muy regulado el ingreso al ejercicio de la docencia, más que al ingreso a la formación, y considera un proceso de inducción, que también está contemplado en el proyecto de ley que se discute en Chile ¿cómo funciona este sistema?

R: Tenemos una ley de septiembre de 2013, que regula el ingreso, la promoción y la permanencia de los docentes en el sistema público (que es el mayoritario en México).

Todos tienen que pasar por un concurso de ingreso a la docencia pública. Es obligatorio que todas las plazas sean concursadas. Hasta ahora había un manejo muy clientelar de la ocupación de estas posiciones. Era un mecanismo de poder del Sindicato nacional de trabajadores de la educación muy fuerte, que se rompe con esta ley.

El proceso de evaluación de un maestro que recién ingresa dura dos años. La primera parte es un examen, que tiene carácter formativo, donde hay una serie de cosas que se retroalimentan al propio docente y otras que se entregan al tutor. Luego entra al servicio docente y se le acompaña con un tutor. Al final del segundo año hay una nueva evaluación, que ya es sumativa y de esta depende que se le permita continuar ejerciendo. Si pasa se le contrata definitivamente. Si no pasa el examen el estudiante no puede ejercer. Puede volver a prepararse personalmente, no necesita volver a la escuela normal, o con ayuda de la Secretaría de Educación Pública (correspondiente a nuestro Ministerio de Educación).

Las primeras evaluaciones de docentes fueron, hasta cierto punto, sorprendentes porque solamente aprobó el 40%. Esto nos ha conducido a hacer cuestionamientos sobre la formación que reciben los docentes en las escuelas normales, que va a tener que alinearse con lo que ahora se llama perfil, parámetros e indicadores del servicio docente, que define la Secretaría de Educación Pública. La Reforma educativa ha generado un temor por la evaluación y eso ha



Cuaderno de Educación Nº 66, junio de 2015

hecho que disminuya la cantidad de personas que quieren ser docentes. Por lo que se prevé que habrá un déficit mayor de profesores.

Algo que tenemos que abordar, y que está en agenda, es ver cómo atraer a los mejores a la profesión docente. Pero esto no sucede por decreto, es un proceso de largo plazo, antes de eso hay que mejorar las escuelas normales, que sean instituciones de alta calidad académica para que sean capaces de atraer a los docentes, y hay que mejorar las condiciones salariales y del ejercicio de la docencia,

P: ¿Cómo funcionan las tutorías, también llamadas mentorías?

R: La Reforma educativa considera que haya un sistema de apoyo al docente para que cuando ingrese se vaya perfeccionando en el ejercicio de la docencia. Cuando eso no ocurre le está faltando una pieza a la Reforma y que se debe resolver.

El profesor que recién ingresa se hace cargo de un grupo, no llega como asistente. Pero su tutor le hace una inducción a la escuela, hace observación de aula, lo retroalimenta, en ocasiones modela clases para el profesor. Y lo acompaña en la reflexión sobre su práctica, que es lo más importante. El tutor cuenta con los resultados de la primera evaluación, que entregan información sobre las debilidades del maestro y permitirá saber dónde tienen que apuntarlo, tanto en lo disciplinar como en fortalecer las capacidades pedagógicas que no recibió en la formación universitaria.

P: ¿Cómo es ese tutor, qué perfil tiene, cómo funciona en la escuela?

R: El tutor es un maestro de su misma escuela, que tiene experiencia pedagógica, recomendado por el director, que ha concursado por ser tutor y puede demostrar que es un docente destacado. Luego recibe un curso por parte de la Secretaría de Educación Pública.

Él le hace al profesor recién ingresado una inducción a la escuela y lo acompaña, y por eso recibe una compensación salarial. Un profesor puede hacer hasta tres tutorías y tiene dos o tres horas asignadas a la semana para trabajar con el docente.

Hemos tenido dificultades porque no ha habido suficientes tutores para todos los profesores que están entrando a la escuela. Entonces hay que mejorar los incentivos, que son de dos tipos: por un lado, de promoción, como actualmente se considera, que ser tutor es una profesión lateral. Y por otro, las compensaciones económicas, que tienen que ser lo suficientemente atractivas como para interesar a los maestros. Probablemente no ha habido suficientes tutores porque los incentivos no son muy fuertes.