

## EVALUACIÓN DEL TRABAJO DOCENTE – EDUCACIÓN SECUNDARIA

### **Aproximación al proceso de revisión de lo existente y lo que se pretende**

El año 2020 ha marcado a fuego la experiencia educativa del país en sus incontables particularidades y contratiempos. Lo que inicialmente se avizoraba como un virus que brevemente “molestaría” la vida cotidiana, devino en un duro aislamiento preventivo que dejó al desnudo muchas de las distintas crisis y falencias de nuestra sociedad y los sistemas educativos.

En Río Negro, el impacto de la pandemia en el sistema educativo no fue menor. Inicialmente quedaron en evidencia los problemas de conectividad y la disparidad en el acceso a la misma, la preocupante situación social de lxs estudiantes y sus familias para sobrellevar tanto una crisis económica como sanitaria.

En el microclima escolar, aparecieron nuevos focos de tensión. Un punto particular estuvo dado por la evaluación de la tarea docente, con la que como nunca, se evidenció la anacronicidad de la hoja de concepto profesional. Hacia finales del año, y visto y considerando que era imposible aplicarla con las medidas de DISPO y/o ASPO en vigencia, se aprobó la resolución 3765/20 la que estableció que se “...deberán conceptualizar la modalidad de trabajo presencial y no presencial y realizar la apreciación conceptual numérica de manera virtual, la cual será volcada en una planilla “LISTADO DE APRECIACION CONCEPTUAL 2020”.

En ese contexto muchas escuelas (ESRN N° 8 de Viedma y ESRN N° 10 de El Bolsón por mencionar dos experiencias), se volcaron a la confección de herramientas que permitieran llevar adelante la tarea, y transparentar los criterios de evaluación con su comunidad. Estas experiencias fueron fructíferas y se sumaron a este planteo de repensar la hoja de concepto profesional del año 1969, como forma de evaluar de la tarea docente.

La escuela secundaria tiene en su forma de evaluar el trabajo docente y en el cómo se realiza la evaluación, una larga deuda que queremos abordar independientemente del contexto. Consideramos que la pelea contra el COVID 19, no debe implicar que se dejen de lado temas que inciden en la vida escolar en el mediano y largo plazo.

El marco teórico y estado de la cuestión actual sobre evaluación docente nos señalan una verdad incontestable: no hay aprendizajes sin evaluación, por lo que este axioma es válido tanto para estudiantes como para docentes, y en este último caso, es independiente de la función que cumplan. De esta misma forma, se puede plantear que no hay forma o método infalible, y que es una permanente construcción, en la que el debate y la elaboración de herramientas de forma colectiva son fundamentales. Desde distintas perspectivas se plantea como sumamente valiosa la posibilidad de la

autoevaluación de la tarea, así como la mirada del conjunto sobre la misma, y no solamente en términos jerárquicos.<sup>1</sup>

Consideramos que la evaluación debe permitirnos mejorar nuestras prácticas, revisarlas, ponerlas en tensión con los distintos contextos educativos, y retroalimentarla con marcos teóricos plurales. Esto deviene en equipos que crecen y sostienen, y el cumplimiento del derecho de lxs estudiantes a una educación pública, gratuita y de calidad.

Para visualizar procedimientos de transformación que tengan en cuenta los aspectos del sistema educativo en relación a este tema puntual, debemos pensar en la Institución Escolar, el trabajo docente; la responsabilidad de los Equipos Directivos; la obligatoriedad de la evaluación; la relación entre evaluación, el trabajo docente y la calificación; la incidencia de la evaluación, etc. En ese sentido, señalamos en primera instancia la propia creación de la Jurisdicción Provincial con una estática permanente en cuanto a la relación evaluador-evaluado, la que no se modificó en ninguna instancia a pesar de los distintos cambios en los distintos Diseños Curriculares del nivel. A pesar de las distintas discusiones pedagógicas y políticas que se acometieron, ninguna llegó a replantearse la necesidad de una nueva forma de evaluar la tarea docente en el nivel.

El Estatuto del Docente todavía hoy marca su impronta, aún cuando muchos artículos han quedado desfasados en relación a la actual situación, a las distintas realidades sociales, a los avances en derechos obtenidos producto de las luchas colectivas. Lo concreto es que hay definiciones que no se puede obviar, por la existencia de normativas que lo definen, y también por los objetivos que persiguen.

Plantea el Estatuto del Docente:

1. Ley 391. Capítulo IX: sobre la Calificación del Personal Docente. Se establece que "...toda autoridad llevará un legajo personal de actuación profesional en el cual se registrará toda la información necesaria para su calificación..." (artículo 26).
2. Dicha información deberá ser notificada por parte del interesado.
3. Que el evaluado y calificado tiene el derecho de realizar todas las impugnaciones que considere en base a lo establecido en mecanismos que define la Ley 2938 (De procedimientos administrativos), además de contar con una copia de todo lo existente en dicho legajo.
4. Que esa calificación es anual.

---

1 Elena Martín. La importancia de evaluar la práctica docente. <https://eldiariodelaeducacion.com/2017/03/29/la-importancia-de-evaluar-la-practica-docente/>

Perazza y Terigi: Decisiones Políticas de la Evaluación Docente: Consideraciones sobre la Experiencia de Reformulación de la Evaluación de Desempeños en la Ciudad de Buenos Aires. <https://revistas.uam.es/riee/article/view/4664>

Poggi. Evaluación educativa. Sobre sentidos y prácticas. <https://revistas.uam.es/riee/article/view/4678>

Rueda Beltrán. Evaluación docente la valoración de la labor de los maestros en el aula. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6507434>

5. Que debe ser consecuencia de las constancias que obran en el legajo personal como observaciones de la tarea específica.
6. Que dichas actuaciones que finalizan en el resumen denominado "concepto" es elevado anualmente a la Junta de Clasificación correspondiente.
7. Que dicho documento se encuentra entre uno de los ítems que incorpora la Junta de Clasificación a los fines de otorgar el puntaje correspondiente para el acceso al campo laboral, sea de carácter base o de ascenso, entre otras definiciones.

Partiendo de esta primera definición de que toda autoridad debe evaluar al personal que tiene a cargo en la estructura de jerarquías cumpliendo con todos los recaudos que allí se definen, entonces, la discusión y el debate debe centrarse en los procedimientos de evaluación, qué, cómo y para qué evaluar.

A esta altura del primer análisis coincidiremos que estos mismos cuestionamientos, como educadores nos lo hacemos en relación a cada uno de los estudiantes que conviven en el proceso de enseñanza aprendizaje. Si realizamos ese paso de comparación observaremos la similitud que existe entre ambos procedimientos de evaluación.

Tomemos como ejemplo lo expresado en la normativa curricular<sup>2</sup> "...Pensar la sociedad actual supone el reconocimiento de calificativos vinculados a: cambio, incertidumbre, fluidez, vertiginosidad, fragmentación, conflictos y nuevas reconfiguraciones. Todas categorías que nos permiten leer la realidad social desde nuestro tiempo...", justifica aún más que debe rápidamente modificarse el diseño de evaluación de la tarea docente, previo trabajo colectivo.

De no ser así las contradicciones se agudizarán más y por lo tanto continuarían las disociaciones entre la rigidez de las viejas normas existentes y la incertidumbre permanente como consecuencia de un mundo en constante cambio. Se entiende entonces que deben buscarse variables, procedimientos adecuados a estos tiempos, sin dejar de lado los objetivos principales: un mejor proceso formativo en lxs estudiantes y mejores parámetros para evaluar a lxs trabajadorxs.

Cobra importancia el debate y conocimiento profundo, así como el análisis, del Diseño Curricular de la ESRN (Resol. 945/17 Capítulo II) y del Reglamento de los Centros de Educación Técnica, Agropecuaria y Prestadoras de Servicios (Resol. 1480/09 Anexo II).<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Página 19 Diseño Curricular ESRN- Anexo – Resolución N° 945/17.

<sup>3</sup> Tener en cuenta el resumen de normativas en Legislación Educativa, correspondiente a normativas sobre evaluación Docente para todos los niveles y modalidades:  
[http://www.unterseccionalroca.org.ar/imagenes/documentos/leg/An%C3%A1lisis%20sobre%20Evaluaci%C3%B3n%20Docente\\_0.pdf](http://www.unterseccionalroca.org.ar/imagenes/documentos/leg/An%C3%A1lisis%20sobre%20Evaluaci%C3%B3n%20Docente_0.pdf)

Este trabajo nos permite ver la globalidad de las normativas existentes en relación al problema y buscar lo que nos centra en nuestro foco de interés, además de visualizar temporalmente las contradicciones existentes. Se entiende que, para analizar la situación debemos contextualizar la existencia de normativas generales y específicas que nos permiten ver los objetivos que las mismas nos señalan y que son en algunos casos ineludibles, no por ello no modificables.

Para este proceso de construcción de un nuevo modelo de observación y de definición de la de la tarea docente debemos compartir miradas, participar y debatir sobre la importancia dentro del proceso educativo; definir qué se evalúa y cómo se lleva adelante la evaluación y calificación docente. Para este fin deberemos tener presente lo establecido en el Estatuto Docente en los artículos mencionados y partiendo de la anulación de las normativas existentes, sabiendo que son parte de otro modelo y estrategias, para poder construir con libertad nuevos modelos y así producir los cambios deseados.

La propuesta es colaborar a partir de este debate en la construcción de un modelo general de evaluación docente atendiendo a las diferencias de responsabilidades y de los Diseños Curriculares, teniendo en cuenta para todos los casos la existencia de elementos comunes y además la diversidad que pueden aparecer en las relaciones entre el desarrollo institucional, el desarrollo como trabajador/a de la educación y el desarrollo curricular.

Lo que queremos es cuestionar el instrumento que se utiliza para evaluar, así como calificar la práctica educativa, en la tarea docente de la educación secundaria al día de hoy. **Consideramos que la HCP de 1969 (resol. 245/69) en tanto formulario de evaluación de la práctica docente, ha cumplido un ciclo.**

Una pregunta inicial, dispara el debate de fondo: ¿Cuál es el propósito de evaluar el desempeño docente? Pensamos que el sentido no puede pasar por establecer un sistema meritocrático entre lxs docentes, y con ello fijar premios y castigos para quienes se ajusten a las órdenes, de hecho, estamos en las antípodas de este pensamiento. La evaluación debe ser una orientadora de la práctica, una experiencia compartida que permita fijar criterios coherentes en consonancia con la escuela, una revisión de las metas fijadas como parte del acto educativo. Recuperamos en esta instancia los planteos realizados durante 2020 en lo referido a la evaluación formativa de lxs estudiantes: realizar un seguimiento de la actividad para brindar retroalimentación, y fortalecer el proceso.

Un punto interesante de debate y de encuentro, debiera establecerse en el cruce de miradas entre equipo directivo (¿qué pretenden de un buen equipo docente?) y equipo docente (¿qué pretenden de un buen equipo directivo?) dentro del proyecto educativo que construyan. De acuerdo a los planteos iniciales, nos parece que debemos debatir para acordar un procedimiento entre evaluadorxs y evaluadxs, lo que permitiría alivianar la carga subjetiva que conlleva el proceso, y transparentar la manera de llevarlo adelante.

La actual hoja de concepto profesional, pensada en otros tiempos y para una realidad absolutamente distinta, se transforma en una reliquia con elementos absolutamente anacrónicos en lo que evalúa, y cómo lo evalúa. (Se califican las "Aptitudes disciplinarias" en tanto conocimientos de la reglamentación docente, la "Presentación", en lo referido al aspecto y la vestimenta, o el "Espíritu de iniciativa",

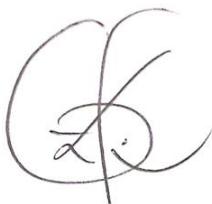
consideración absolutamente arbitraria). Esta HCP que viene utilizándose desde hace más de 50 años, necesita ser dejada de lado y elaborar una propuesta para presentar al Ministerio de Educación, más acorde a las miradas actuales, renunciando definitivamente la herencia autoritaria. Podemos construir una hoja de evaluación que tenga en cuenta y de cuenta, de lo que es hacer escuela en el siglo XXI; que tome referencia con la realidad educativa de Río Negro, que haga una mirada de lo que implica la actividad educativa, que permita una retroalimentación efectiva de la práctica docente dentro de las escuelas, y que dé respuesta a los intentos meritocráticos.

Como mencionamos inicialmente, al momento de llevar adelante la evaluación docente del 2020, (resol. 3765/20), algunos equipos directivos definieron implementar instrumentos de evaluación que dieron cuenta nuevas miradas de lo escolar, poniendo en tensión una realidad que excedía el contexto de pandemia: se puede (se debe!!) evaluar de otra forma.

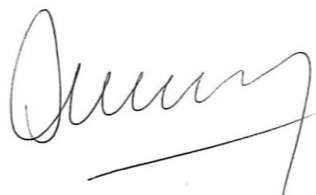
Como trabajadorxs de la educación, debemos asumir la responsabilidad de poner en agenda y debatir en torno a la construcción de una nueva HCP, generando instancias colectivas de debate para la docencia de educación secundaria de la provincia. Es por ello que desde el sindicato proponemos una serie de espacios de discusión y aportes para escucharnos e intercambiar miradas en esta construcción.

Sugerimos como disparador del debate, cambiar el concepto de HCP (hoja de concepto profesional) por HETD (hoja de Evaluación de la tarea Docente) partiendo de una discusión ya superada, cuando decidimos constituirnos en Confederación de Trabajadores de la Educación y en Unión de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación.

Nuestro objetivo es tener este año una propuesta que represente al conjunto para plantearlo a la gubernamental, y que podamos transformar la forma de evaluar la tarea docente para que realmente resulte parte del proceso educativo en beneficio de los/as trabajadorxs de la Educación y de los/las estudiantes.



Prof. Héctor RONCALLO



Prof. Gustavo CIFUENTES  
VOCAL CDC



Prof. Gustavo MOYANO  
Sec. Nivel Medio