



## **DOCUMENTO INFORMATIVO PARA LA EVALUACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE DE LOS MAESTROS EN PRÁCTICAS**

La Resolución de 12 de septiembre de 2016, de la Dirección General de Educación, por la que se regula la fase de prácticas de los aspirantes seleccionados en el procedimiento selectivo para el ingreso en el Cuerpo de Maestros convocado por Resolución de 5 de abril de 2016 de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, resuelve, en su Base XII, los aspectos fundamentales de la fase de prácticas y establece que la Dirección General de Educación regulará el desarrollo de la misma y designará a la Comisión encargada de su evaluación.

Dicha Dirección General de Educación cumple con aquel mandato a través de la Resolución 12 de septiembre de 2016.

El punto séptimo de esta última Resolución encomienda la valoración de la función docente a la Inspección Técnica Educativa, que deberá fijar y publicar los criterios de valoración y las puntuaciones máximas de las dimensiones y subdimensiones.

### **1. CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN**

La evaluación de la función docente debe enfocarse considerando varios aspectos. Primero, las consecuencias de la evaluación, ya que la puntuación obtenida condiciona la superación de la fase de prácticas. Después, el aspecto formativo, pues la evaluación provoca inevitablemente una reflexión sobre la práctica docente. También el respeto a la autonomía pedagógica, lo que supone que las opciones personales y colegiadas, los diferentes estilos de trabajo, no deben significar distinta valoración. Y, obviamente, el respeto a la legalidad, dado que la legislación que regula los aspectos a evaluar es un referente obligado.

Teniendo en cuenta siempre dicho enfoque, la Inspección Técnica Educativa pretende seguir un proceso de valoración de la función docente que sea homogéneo, transparente y objetivo.

La necesaria homogeneidad en el procedimiento se garantiza mediante los instrumentos que utilizan los inspectores para la valoración, que son los mismos para todos, y a través del trabajo de preparación y coordinación que se desarrolle en la Inspección Educativa.

Para conseguir la transparencia del proceso, el maestro evaluado conocerá desde el principio todos los elementos y pasos; asimismo se facilitará a los demás profesionales que participan en la valoración la información necesaria sobre el mismo.

La objetividad del proceso queda avalada por la diversidad de las fuentes utilizadas, por la importancia dada al contexto en que se desarrolla la labor docente del evaluado y por la centralización de la responsabilidad del conjunto del proceso en un único inspector, que podrá recurrir a expertos especialistas.

Las fuentes utilizadas en la evaluación son variadas: la información recabada del director y del maestro/profesor tutor; el informe del profesor evaluado y la entrevista con el mismo; y, en su caso, la observación del trabajo en el aula y el análisis de documentación.

## **2. FASES DEL PROCESO**

El proceso que la Inspección seguirá para valorar la función docente constará de las siguientes fases.

### **Primera: entrega de cuestionarios**

La Inspección Educativa informará al maestro en prácticas, al director del centro y al profesor/maestro tutor sobre el procedimiento de evaluación. Esta información deberá hacerse con la suficiente antelación, de tal manera que los intervinientes tengan ocasión de reflexionar sobre los indicadores que recogen los cuestionarios y puedan transmitir así, con mayor precisión y rigor, sus valoraciones. Así mismo, este período previo a las entrevistas con la Inspección Educativa permitirá al interesado recabar cuantos documentos considere que pueden apoyar sus argumentos.

El maestro dispondrá de un plazo de tiempo razonable, desde la recepción del cuestionario, para realizar y entregar al inspector responsable de la evaluación el cuestionario en el que incluya su propia valoración sobre la actividad que desarrolle.

### **Segunda: entrevista con el interesado**

El inspector que evalúa concertará una entrevista con el maestro en prácticas, que se llevará a cabo una vez analizados los informes del director, del maestro/ profesor tutor y del aspirante.

Durante la entrevista, el inspector planteará cuestiones sobre los indicadores de las diversas dimensiones tenidas en cuenta. A su vez, podrán comentarse todos aquellos aspectos sobre los que ambas partes consideren que pueden aportar información complementaria.

El maestro deberá aportar en la entrevista todos aquellos documentos que estime que apoyan sus opiniones sobre los indicadores que recoge el cuestionario, así como cuantos solicite el inspector.

### **Tercera: visita al aula**

El inspector evaluador visitará al maestro en el aula cuando lo estime necesario.

Se elegirá al menos un período lectivo, que se habrá concertado previamente con el maestro, en el que se puedan valorar actividades representativas de distintos momentos del proceso de enseñanza y aprendizaje. Como complemento de esta observación en el aula, el inspector podrá solicitar al docente cuantos documentos considere oportuno para poder emitir su juicio con mayor fundamento.

Con el fin de permitir un análisis más preciso de los procesos que se desarrollen en el aula, se podrá contar con la presencia de un experto en la especialidad del maestro cuya labor profesional sea objeto de valoración, designado por la Inspección Técnica Educativa, elegido entre profesionales de reconocido prestigio, independientemente del puesto de trabajo que ocupe.

#### **Cuarta: informe de evaluación del maestro en prácticas**

A partir de la información recogida (entrevista, cuestionarios, documentación y, en su caso, observación en el aula) el inspector redactará un informe sobre la valoración de la labor profesional, que tendrá carácter confidencial y en el que se incluirán las puntuaciones que han correspondido al interesado en cada una de las dimensiones y subdimensiones tratadas, así como la puntuación total y el carácter positivo o negativo de la valoración. En dicho informe podrán reflejarse las observaciones pertinentes, en especial los puntos fuertes y débiles del maestro en su tarea de enseñanza.

Se entenderá que la valoración es positiva cuando la puntuación global alcance o supere el 50 % de la valoración máxima posible.

El informe elaborado será enviado al maestro, con el fin de que conozca los aspectos positivos y negativos de su actividad docente.

#### **Quinta: plazos de las fases**

- Información sobre el procedimiento y entrega de cuestionarios al director, maestro/profesor tutor y maestro en prácticas: del 4 al 15 de noviembre de 2016.
- Remisión de los cuestionarios al inspector: del 14 al 23 de diciembre.
- Entrevista con el aspirante y visitas al aula: preferentemente el primer trimestre de 2017.
- Envío del informe del inspector a la Comisión de evaluación: antes del 26 de mayo de 2017.

### **3. INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN**

Además de la documentación que pueda analizarse, serán instrumentos de evaluación los indicadores de los cuestionarios, los informes, la entrevista y, en su caso, la visita al aula.

#### **A. LOS INDICADORES**

Teniendo en cuenta las dimensiones y subdimensiones de valoración establecidas, se ha elaborado una relación de indicadores, es decir, descriptores significativos relativos a los distintos aspectos que deben ser valorados. Tal relación pretende hacer explícitos los aspectos de la labor profesional del docente que van a ser tenidos en cuenta en el proceso. Dentro de cada subdimensión, los indicadores incluidos describen actividades diferentes.

Estos descriptores constituyen una guía tanto para el responsable de la valoración, fijando su atención sobre determinados aspectos considerados relevantes, como para el profesor y el resto de participantes, al permitirles conocer de antemano lo que se espera de su intervención en el proceso. Sirven de referencia para la reflexión del director y del profesor tutor sobre aquellos aspectos de los que deberán proporcionar información; sirven también de guía para el profesor cuya labor profesional se está valorando, quien debe entregar un informe escrito sobre las dimensiones, subdimensiones y apartados a los que hacen referencia y, por último, constituyen la base de cuanto se tratará tanto en la entrevista como en la observación en el aula.

En este sentido constituyen un recurso técnico de apoyo y una garantía de objetivación y homologación del proceso para el profesor que ha de ser valorado y para las personas que participan en el proceso de valoración. Se trata únicamente de una serie de pautas que deben ser tomadas como guía de todo proceso, lo que no debe inducir a confundir los indicadores con una numeración pormenorizada de conductas formuladas con carácter cerrado.

Los indicadores correspondientes a las dimensiones y subdimensiones de la valoración de la labor docente se presentan agrupados en cuestionarios. Se han organizado en función de las personas que intervienen en este proceso, así el más amplio corresponde al maestro, apareciendo en él los indicadores referidos a todas las dimensiones, subdimensiones y apartados que reflejan la práctica docente. Los otros cuestionarios seleccionan aquellos indicadores sobre los que pueden realizar aportaciones las personas que participan: director y maestro/profesor tutor. El cuestionario del director recoge únicamente los indicadores correspondientes a la primera dimensión, dedicación al centro, y el del maestro/profesor tutor los correspondientes a la segunda dimensión, actividad docente dentro del aula.

## B. LA ENTREVISTA

En el proceso de evaluación se destaca la entrevista como un procedimiento de singular importancia. Su finalidad es recabar información que posibilite la valoración de la actividad docente, tanto por lo que respecta a la dedicación al centro, como a la actividad docente en su planificación y desarrollo. Además permite contrastar e interpretar la información previamente recabada.

La entrevista se habrá concertado con el maestro cuya labor sea objeto de valoración. Debe asegurarse que la entrevista con éste se realice previamente a la observación de las clases, cuando ésta se lleve a cabo, y después de que el profesor haya entregado el informe por escrito sobre su propia valoración de los distintos ámbitos de actividad. Por ello, habrá que garantizar que el maestro disponga de un plazo amplio, de manera que le permita elaborar su informe.

Se trata de una entrevista semiestructurada cuyo contenido fundamental ha de referirse al conjunto de los indicadores recogidos en los cuestionarios.

Evidentemente, debe existir un clima de relación adecuado que haga posible una comunicación fluida y permita obtener la información necesaria.

El interesado deberá aportar en la entrevista aquellos documentos que puedan apoyar los argumentos expresados, así como cuantos el inspector considere pertinentes.

Teniendo en cuenta que la entrevista no es el único procedimiento que se utiliza para obtener información del propio maestro, deben seleccionarse para este momento del proceso, aquellos aspectos que convenga comentar, aclarar, profundizar, etc., sin que sea necesario repetir en ella la información ya suficientemente obtenida de otras fuentes, excepto en los casos en que proceda ser contrastada. En definitiva, la entrevista tiene como objetivo procurar información rica en matices y recabar aquélla que no puede ser obtenida por otros medios.

## C. OBSERVACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE EN EL AULA

Una vez realizada la entrevista se procederá a efectuar la observación en el aula, siempre que lo determine el inspector, en al menos un período lectivo, previamente concertado con el maestro.

El inspector habrá obtenido ya información sobre la dedicación del maestro al centro, habrá valorado la que haya proporcionado el propio docente en su informe y habrá mantenido una entrevista con él al objeto de contrastar y completar sus datos y poder contextualizar en la actuación global del maestro la clase que va a observarse.

A la hora de determinar la clase a visitar, hay que tener en cuenta que aunque la observación en el aula es provechosa en cualquier tipo de actividad que proponga el maestro, previamente contextualizada en su programación, hay actividades, como es el caso de una prueba de evaluación de corte tradicional (los alumnos responden por escrito durante todo el período a algún tema o cuestionario), en las que la observación no aporta una información esencial que no pueda ser obtenida mediante el análisis de documentos; sin embargo, esta consideración cambia cuando se trata de actividades de evaluación participativas o de carácter oral, en las que la observación sí es relevante.

Asimismo, hay que ser consciente en todo momento de que la mera presencia en el aula de uno o varios observadores externos puede provocar distorsiones o reacciones no deseables (grado de atención aparentemente mayor por parte de los alumnos, reacciones menos espontáneas..., o incluso, en el otro extremo, actividad poco respetuosa y nada facilitadora del trabajo del maestro), aunque también puede ser que estas reacciones sean expresión del clima habitual de la clase y de la consideración mutua que se ha establecido. Por todo ello, es aconsejable que se conozcan previamente las características de los alumnos de los grupos en los que se va a realizar la observación. En todo caso, la observación en el aula se realizará con la menor interferencia posible en el proceso de enseñanza-aprendizaje y sin participar en ningún momento en la dinámica de la clase. Cuando se trate de determinadas estrategias didácticas –trabajo en pequeños grupos, por ejemplo-, que puedan requerir que el observador circule entre ellos, se hará siempre sin intervenir en el proceso. Si se juzgase oportuno observar los cuadernos de los alumnos o algún otro material que se haya utilizado, es conveniente solicitarlo del maestro cuando la clase termine.

Al término de la clase se podrá mantener una breve entrevista con el maestro para aclarar, si procede, algún aspecto o solicitar documentación complementaria.

Para realizar las observaciones en el aula se podrá contar con la presencia de un experto de la especialidad del maestro, lo que determinaría un análisis más preciso de los contenidos y procesos didácticos que se desarrollan en la misma. Si es el caso, la Inspección establecerá los cauces que considere oportunos con el fin de que dicho experto conozca con anterioridad el contexto del trabajo global del maestro y pueda, también él, situar la información que obtenga mediante este procedimiento en el conjunto de la programación didáctica.

#### **4. DIMENSIONES DE LA VALORACION**

En la valoración de la función docente se incluyen aspectos relativos tanto al trabajo en el centro y en el equipo docente como a la labor desarrollada propiamente dentro del aula, en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Las dimensiones y subdimensiones, que dentro de cada uno de estos ámbitos se establecen, son las siguientes:

##### **Dedicación al centro.**

- 1.1. Participación en los órganos colegiados y de coordinación docente, así como en iniciativas para mejorar la práctica docente y el trabajo en equipo.

1.2. Colaboración y puesta en marcha de actividades extraescolares y de cualesquiera otras que dinamicen la vida del centro y contribuyan al aprovechamiento de los recursos del entorno.

1.3. Atención a padres y alumnos y, en su caso, ejercicio de la tutoría.

La primera subdimensión hace referencia al trabajo desarrollado por el maestro en los distintos órganos existentes en el centro, sus iniciativas y el grado de implicación en las diferentes tareas. Se trata de un apartado muy amplio en el que caben distintas líneas de actuación que, sin recorrer todos los descriptores propuestos, significan todas ellas un alto nivel de participación. La relación de indicadores que se incluye quiere reflejar la existencia de distintas posibilidades, sin que deba ser entendida, en conjunto, como un único modelo. Incluye tres aspectos, el primero referido a la participación del maestro en los órganos colegiados del centro; el segundo relativo a su participación en los órganos de coordinación docente, y el tercero, dedicado a sus iniciativas para mejorar la práctica docente y el trabajo en equipo.

En la segunda subdimensión se valora la participación y el grado de implicación del maestro en la planificación y realización de actividades que, desde un concepto amplio de lo que puede ser la enseñanza, se considera que enriquecen la experiencia de los alumnos y colaboran en su formación.

Se refiere, fundamentalmente, a todas aquellas actividades complementarias y extraescolares que, organizadas para el conjunto del centro o para los alumnos de un curso, ciclo o nivel, tienen un interés general y no se relacionan necesariamente con una determinada área o con una unidad didáctica completa.

En la tercera subdimensión se considera la atención a alumnos y padres en general y el desempeño de la tutoría en el caso de que el maestro realice esta función.

### **Actividad docente dentro del aula.**

- 2.1. Preparación de la clase y de los materiales didácticos en el marco de las decisiones adoptadas en la programación de ciclo o nivel.
- 2.2. Utilización de una metodología de enseñanza adecuada para promover el aprendizaje significativo de los contenidos escolares.
- 2.3. Procedimientos de evaluación de los aprendizajes e información sobre los mismos que se da a los alumnos y a sus familiares.
- 2.4. Utilización de medidas ordinarias y extraordinarias para atender a la diversidad de capacidades, intereses y motivaciones de los alumnos, especialmente de aquéllos con mayores dificultades de aprendizaje.
- 2.5. Organización del trabajo en el aula para favorecer la adecuada marcha de la clase y la participación e implicación del alumnado en su proceso de aprendizaje.

El primer aspecto tiene en cuenta las decisiones que se han de tomar sobre planificación de la clase, la selección o elaboración de materiales, etc., como labor previa al trabajo con los alumnos propiamente dicho. Estas decisiones están estrechamente relacionadas con la programación de ciclo o nivel.

En la segunda subdimensión se valora ante todo la coherencia de la metodología escogida con el conjunto de las decisiones que el profesor ha de tomar y, por tanto, la adecuación del método a los contenidos tratados, las actividades planteadas, etc.

La tercera se refiere a la evaluación. Se ha optado por dividirla en tres apartados con el fin de ordenar distintas cuestiones que, estando estrechamente relacionadas, constituyen en su conjunto la evaluación de los aprendizajes. Estos tres elementos básicos son los procedimientos, instrumentos e información sobre la propia evaluación. De nuevo, se considera que lo importante no es un modelo de evaluación determinado, sino que aquél que haya escogido el maestro y/o el equipo de ciclo o nivel sea coherente, correctamente aplicado y conocido por los evaluados.

En el cuarto epígrafe se quiere incluir todo aquello que un profesor hace para atender a sus alumnos de la forma más individualizada posible, especialmente aquellas medidas que están encaminadas a lograr un mejor rendimiento de los que tienen más dificultades.

Por último, no se puede ignorar que el trabajo en el aula viene condicionado por las decisiones sobre la organización y por el clima que se haya creado, que pueden favorecer o perjudicar el proceso de aprendizaje. Lograr un ambiente adecuado es también una tarea que requiere adoptar medidas organizativas, establecer unas relaciones adecuadas, etc. A estos aspectos se dedica el quinto apartado.

## **5. PUNTUACIÓN E INFORMES DE EVALUACIÓN**

### **Puntuación**

Las puntuaciones que se van a otorgar a las dimensiones y subdimensiones son las siguientes:

#### **1. Dedicación al centro (10 puntos).**

- 1.1. Participación en los órganos colegiados y de coordinación docente, así como en iniciativas para mejorar la práctica docente y el trabajo en equipo (**2 puntos**).
- 1.2. Colaboración y puesta en marcha de actividades extraescolares y de cualesquiera otras que dinamicen la vida del centro y contribuyan al aprovechamiento de los recursos del entorno (**4 puntos**).
- 1.3. Atención a padres y alumnos y, en su caso, ejercicio de la tutoría (**4 puntos**).

#### **2. Actividad docente dentro del aula (30 puntos).**

- 2.1. Preparación de la clase y de los materiales didácticos en el marco de las decisiones adoptadas en la programación (**6 puntos**).
- 2.2. Utilización de una metodología de enseñanza adecuada para promover el aprendizaje significativo de los contenidos escolares (**6 puntos**).
- 2.3. Procedimiento de evaluación de los aprendizajes e información sobre los mismos que se da a los alumnos y a sus familias (**6 puntos**).
- 2.4. Utilización de medidas ordinarias y extraordinarias para atender a la diversidad de capacidades, intereses y motivaciones de los alumnos, especialmente de aquéllos con mayores dificultades de aprendizaje (**6 puntos**).
- 2.5. Organización del trabajo en el aula para favorecer la adecuada marcha de la clase y la participación e implicación del alumnado en su proceso de aprendizaje (**6 puntos**).

Total: **40 puntos**.

En todo caso, la valoración de la función docente será positiva cuando el maestro alcance o supere la mitad de la puntuación total indicada para el conjunto de dimensiones, esto es, **20 puntos**.

Hay que indicar que el valor de una subdimensión no se reparte equitativamente entre los indicadores (cuestiones) que ésta abarca; el valor máximo de la subdimensión puede alcanzarse independientemente del número de sus indicadores que se consideren.

### **Informes de evaluación**

La información recogida a través de las diferentes vías seguidas en el proceso permitirá elaborar el informe de evaluación del profesor. En este informe se recogerá, de manera pormenorizada, la puntuación asignada a cada una de las subdimensiones indicadas en cada caso.

Aun cuando no sea esa la finalidad primera de la valoración, el informe final puede cumplir también el objetivo de ayudar al profesor a conocer en qué aspectos de su actividad profesional debe incidir para mejorar su labor. Tiene, así, un carácter formativo que no debe ignorarse. Por ello, puede ser conveniente en algún caso añadir a la mera indicación de la puntuación asignada en cada apartado, las estimaciones que se crean convenientes y que, por otra parte, permitirán acotar los posibles desacuerdos. Estas observaciones pueden ser especialmente pertinentes en aquellos casos en los que la labor del profesor haya sido valorada con una puntuación perteneciente a la parte más baja de la escala.

Elaborado el informe, el inspector responsable de la valoración lo enviará al maestro evaluado por correo certificado con acuse de recibo (o se lo entregará personalmente, con firma del recibí).

Además, el inspector responsable elaborará un segundo informe para la Comisión evaluadora. Éste será motivado y recogerá expresamente si la valoración de la función docente desempeñada por el maestro en prácticas es positiva o negativa.

### **Confidencialidad y efectos de la valoración**

La información sobre la valoración de cada aspirante es confidencial y debe ser conocida únicamente por el maestro valorado. La Inspección Educativa deberá tomar las medidas necesarias para evitar que los resultados de la valoración pudieran ser conocidos por personas distintas de quienes son sus destinatarios, para evitar su utilización con finalidades diferentes de aquéllas para las que ha sido concebida.

Los efectos de la valoración se refieren exclusivamente a la convocatoria para la cual se ha solicitado, esto es, para la superación de la fase de prácticas del procedimiento selectivo para el ingreso en el cuerpo de maestros convocado por Resolución de 12 de septiembre de 2016.

## **6. OTRAS DIRECTRICES**

### **Situaciones de no incorporación del maestro al centro**

Para poder ser evaluado, el periodo de inserción en el puesto de trabajo del maestro deberá ser al menos de dos meses de docencia directa a tiempo completo, o periodo equivalente cuando ejerza una jornada reducida. Cumplido este periodo, se podrán emitir los informes del director y del tutor.



La entrevista con el maestro se podrá realizar incluso cuando éste no esté incorporado al centro, por encontrarse con permiso o licencia, siempre que sea posible a criterio del inspector responsable, y donde éste determine. Cuando la entrevista no sea posible no habrá evaluación positiva de la función docente.

### **Entrega y devolución de los cuestionarios**

Los inspectores informarán sobre el procedimiento de evaluación a los directores, maestros/profesores tutores y maestros en prácticas dándoles las oportunas explicaciones relativas a descarga de cuestionarios desde Racima, plazos, cumplimentación de cuestionarios y devolución de los mismos.

Los cuestionarios serán devueltos a los inspectores por los medios que éstos establezcan y que garanticen la confidencialidad. En todo caso, se establecerá un plazo mínimo de una semana para la devolución.

Para que quede constancia de la entrega y devolución de los cuestionarios, se establecerán los medios oportunos.

### **Observaciones en el informe de evaluación del maestro**

En la columna de observaciones del informe de evaluación del maestro, se reflejarán, además de lo que estime oportuno el inspector, los aspectos de su actividad docente más positivos y aquellos otros que pueden ser mejorados.

### **Abstención y recusación**

Los casos de abstención y recusación serán los previstos en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992.

Tanto la abstención como la recusación se plantearán, por parte de las personas afectadas, por escrito dirigido a la inspectora jefe, quien resolverá lo que sea procedente.

Asimismo, la inspectora jefe podrá ordenar a las personas en quienes se dé alguna de las circunstancias previstas para la abstención que se abstengan de intervenir.

Para resolver hay que tener en cuenta que la no realización de algún cuestionario no es obstáculo para llevar a cabo la evaluación docente con plenas garantías.