

ED469301 1999-05-00 Evaluacion entre colegas profesores (Peer Review of Teachers). ERIC Digest.

ERIC Development Team

www.eric.ed.gov

Table of Contents

If you're viewing this document online, you can click any of the topics below to link directly to that section.

Evaluacion entre colegas profesores (Peer Review of Teachers). ERIC Digest.....	1
QUE ES LA EXAMINACION HORIZONTAL?.....	2
CUALES SON ALGUNOS EJEMPLOS DE LOS PROGRAMAS DE REVISION ENTRE COLEGAS?.....	3
CUALES SON LOS BENEFICIOS POSIBLES DE LA EVALUACION HORIZONTAL?.....	4
CUALES SON LOS PROBLEMAS POTENCIALES DE DE LA EVALUACION HORIZONTAL?.....	4
CUAL ES EL FUTURO DE LA EVALUACION HORIZONTAL?.....	5
REFERENCIAS.....	6



ERIC Identifier: ED469301

Publication Date: 1999-05-00

Author: Hertling, Elizabeth

Source: ERIC Clearinghouse on Educational Management Eugene OR.

Evaluacion entre colegas profesores (Peer Review of Teachers). ERIC Digest.

THIS DIGEST WAS CREATED BY ERIC, THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER. FOR MORE INFORMATION ABOUT ERIC, CONTACT ACCESS ERIC 1-800-LET-ERIC

Recientemente Massachusetts implemento un nuevo examen para entregar licencia a profesores, el que conten a una prueba de habilidades de literatura de nivel del grado once. Mas del 55% de los maestros candidatos, todos experimentados universitarios y graduados, inicialmente reprobaron (AFT y NEA 1998). Incidentes como estos han provocado en la opinion publica el deseo de una mayor responsabilidad en la educacion, y en los profesores. Como podemos asegurar la calidad de los profesores?

Para muchos, la respuesta esta en que la revision sea hecha por los propios maestros. Mientras estos tipos de exámenes han sido practicados en un punado de distritos desde 1980, han atraido renovada atencion recientemente, cuando los delegados a la convencion de NEA votaron para revocar su historica oposicion a la evaluacion horizontal. Esto es parte de la nueva manera de operar de los sindicatos donde abogan para que los profesores asuman mayor responsabilidad en la calidad escolar (Bradley, Junio 1998).

Recientemente, la revision horizontal salio aun mas a la luz de la atencion nacional con la ley de ayuda y examinacion horizontal de California. Esta ley dispone 41 millones en fondos de incentivos para aquellos distritos que negocien programas de exámenes horizontales para el primero de julio del año 2000, y amenaza con retirar 400 millones en ayuda para aquellos distritos que no cumplan con la fecha limite del primero de enero del mismo año (Johnston 1999).

QUE ES LA EXAMINACION HORIZONTAL?

La examinacion horizontal frecuente-mente es relacionada con la cooperacion entre colegas, la que sirve para ayudar a mejorar las habilidades y los conocimientos tanto de los antiguos como de los nuevos profesores. Profesores consultores experimentados sirven de mentores a colegas mas jovenes o a profesores mayores que esten experimentando problemas relacionados con las inasistencias o el abuso de drogas. Mediante la entrega de apoyo, a traves de la observacion, el intercambio de ideas y habilidades y la recomendacion de materiales de estudios adecuados, los profesores consultores luchan por mejorar la calidad de los maestros (AFT y NEA). En los programas de revision horizontal, los profesores consultores conducen evaluaciones formales y recomiendan si el profesor participante debiera ser mantenido o no en estos programas. Un error comun al pensar en la examinacion entre pares es que se cree que los maestros consultores tienen la autoridad final para tomar decisiones en relacion con el empleo. En la realidad, aunque los miembros locales del sindicato comparten la responsabilidad con el distrito escolar para analizar el desempeno de los maestros y hacer recomendaciones, la decision final en relacion con el empleo es hecha por el administrador del distrito y el comite de educacion (AFT y NEA).

La mayoría de las evaluaciones entre colegas no se dan sin algún tipo de cooperación horizontal. "La revisión entre colegas, sin una asistencia intensiva por los profesores no representa una política educacional sensata," afirmación hecha por el AFT y el NEA. Aunque mucho más atención se ha puesto en la idea de que los mismos profesores ayuden a despedir a colegas incompetentes, la mayoría de los programas ocupan más tiempo y recursos para orientar a nuevos profesores. Bob Chase, presidente de NEA acota: "Caracterizar la ayuda y la revisión horizontal como una forma de deshacerse de los malos profesores... es una distorsión horrible de lo que realmente todo se trata" (Bradley, junio 1998).

CUALES SON ALGUNOS EJEMPLOS DE LOS PROGRAMAS DE REVISION ENTRE COLEGAS?

Un ejemplo bien conocido de las evaluaciones horizontales existe en Columbus, Ohio. Creado en 1986, el Programa de Revisión y Asistencia de Profesores PAR (the Columbus Peer Assistance and Review), sirve a 4.800 maestros. El programa PAR exige que todos los nuevos profesores, incluso aquellos con experiencia pedagógica previa, trabajen con un mentor o un profesor de consulta. Los profesores antiguos que tengan problemas pueden entrar tanto voluntariamente como por medio de la recomendación de un profesor o administrador (Gutloff).

A los profesores consultores se les releva de sus actividades en la sala de clases por tres años, y luego de cumplir con sus plazos regresan a enseñar. Por revisar y aconsejar a los colegas, reciben un estipendio igual a un 20% de su sueldo base. Se les exige que hagan al menos 20 visitas a las salas y conduzcan reuniones, cara a cara e individuales con el profesor participante, para ayudarlo a establecer objetivos. Al final del año, el profesor consultor le sugiere a una comisión si los empleos de los profesores nuevos y veteranos que tiene en su carpeta debieran continuar (Gutloff).

Los resultados? Veinte por ciento de los profesores antiguos que fueron revisados dejaron el sistema escolar (Gutloff). Ochenta por ciento de los nuevos profesores aun permanecen en el trabajo cinco años más tarde, mientras que en otros distritos urbanos sin el sistema de evaluación y apoyo horizontal, 50% de los nuevos contratados abandona el trabajo en ese mismo plazo (Bradley, junio 1998).

La filial de NEA en Toledo, Ohio, fue pionera en la examinación horizontal, creando el plan Toledo. Elogiada por la Comisión Nacional en Enseñanza y Futuro de América (National Commission on Teaching and America's Future), el Plan Toledo es uno de los programas de evaluación horizontal más conocidos en el país. Parecido al PAR, tanto nuevos como antiguos profesores son ayudados y evaluados por profesores consultores. Sin embargo, los nuevos profesores también tienen la opción de continuar reuniéndose con sus mentores en su segundo año de enseñanza (AFT y NEA).

A diferencia de la mayoría de los programas de revisión, el programa de Toledo no

existe en conjunto con evaluaciones periodicas del director. En enero de 1998, el programa fue impugnado cuando los directores sostuvieron que el 41% de los profesores en el distrito no eran evaluados regularmente. Luego de un acuerdo, ahora se les permite a los directores enviar a los profesores al programa en vez de tener que conseguir la aprobacion del sindicato (Bradley, enero 1998).

CUALES SON LOS BENEFICIOS POSIBLES DE LA EVALUACION HORIZONTAL?

La Comision Nacional en Ensenanza y Futuro de America afirma que mas profesores han recibido ayuda y mas profesores incompetentes han sido despedidos bajo la evaluacion horizontal que bajo metodos tradicionales de evaluacion. En Cincinnati, fueron despedidos casi el doble de profesores en comparacion con lo sucedido bajo las evaluaciones de los administradores (Departamento de Educacion de Estados Unidos 1998).

Quienes apoyan el nuevo sistema dicen que es superior a las tradicionales evaluaciones del director, las que frecuentemente son hechas con apuro y miden inadecuadamnete el desempeno del profesor. Smith y Scott (1990) destacan que "las estrategias de evaluacion que se basan en listas estandares y otros metodos burocraticos continuan siendo ampliamente utilizadas, siendo que contribuyen poco al crecimiento de los profesores." El NEA y el AFT sostienen que los profesores consultores imponen estandares mas altos que los directores "porque saben muy bien que sufren las consecuencias de colegas incompetentes en forma inmediata y desmoralizante." Conjuntamente con estandares mas altos tambien vienen amplias oportunidades para mejorar, mientras los profesores hagan progresos, la mayoría de los programas les permiten quedarse si permanecen intervenidos .

Bajo la evaluacion horizontal, sostienen los defensores de esta, los profesores toman un rol mas activo en su profesion. Tom Mooney, presidente de la Federacion de Profesores de Cincinnati (Cincinnati Federation of Teachers) cree que los profesores -y sus sindicatos- deben tomar mayores responsabilidades para que sean ellos los que vigilen su profesion: "Es bastante duro decir que debemos tener una opinion predominante en los programas, curriculum, metodos y libros, y luego decir que la revision de la practica profesional es tarea de otros" (Bradley). Por otra parte, Smith y Scott dicen que la evaluacion horizontal transforma a los profesores y a los directores de adversarios en aliados para mejorar los estandares de ensenanza y combatir el clima de aislamiento que existe en muchos colegios.

CUALES SON LOS PROBLEMAS POTENCIALES DE DE LA EVALUACION HORIZONTAL?

Los criticos del sistema de evaluacion horizontal alegan que presenta problemas

legales para los afiliados de los sindicatos locales. En situaciones de negociacion colectiva, los profesores consultores podrian ser clasificados como supervisores y perder su estatus de la unidad de negociacion. Simpson (1997) sostiene que los afiliados locales pueden evitar este problema al negociar con el distrito escolar para incluir una clausula que permita a los profesores consultores permanecer en la unidad de negociacion. El NEA aconseja a sus afiliados establecer este punto como requisito cuando se implementa un programa de evaluacion horizontal. Otros lo critican porque, segun dicen, entra en conflicto con el deber del sindicato de representacion justa. Los criticos estan preocupados que la evaluacion horizontal presente un conflicto de intereses para el sindicato (Simpson). Tanto el NEA como el AFT sostienen que los sindicatos no estan obligados a manejar los agravios de cada miembro, pero en cambio deben ser justos y consistentes. En Cincinnati los agravios de profesores que provienen de la evaluacion horizontal son manejados separadamente de los paneles unidos del sindicato y el distrito que manejan el programa; de esta manera se evitan conflictos de representacion justa (Bradley, junio 1998).

Las criticas tambien dicen que las evaluaciones horizontales no atacan los verdaderos problemas que se esconden detras de la calidad de los profesores. Wroth (1988) alega que los sindicatos debieran enfocarse en las leyes de propiedad del cargo (tenure) las que cuestan en promedio al distrito \$60.000 y dos o tres anos para despedir a un profesor.

Otros dicen que los administradores ya estan entrenados y pagados para evaluar y debiera permitirseles hacer su trabajo. Wroth estima que si los directores no son capaces de dar evaluaciones adecuadas, entonces la reforma debiera enfocarse en reforzar las destrezas de los directores. El dice que "los buenos colegios requieren de directores fuertes, pero escasamente se les incorpora en un sistema donde los directores saben que no son responsables por la calidad de sus profesores."

CUAL ES EL FUTURO DE LA EVALUACION HORIZONTAL?

La nueva ley de California ha dado mucho que hablar del futuro de la evaluacion horizontal. Bradley (junio 1998) piensa que el aspecto de la evaluacion horizontal que tiende a ser importante en el futuro, es la capacidad que muestra para retener a los nuevos profesores por un tiempo mayor que el establecido por el primer ano de internado. En la medida que la matricula de los estudiantes continue creciendo y un mayor numero de profesores alcance el tiempo de jubilacion, los distritos deben contratar cada vez a mas nuevos profesores.

En general, el futuro de la evaluacion entre colegas permanece incierto. Actualmente, solo un punado de distritos practica la evaluacion horizontal, lo que hace dificil dar conclusiones definitivas. Estos programas requieren de un alto nivel de confianza y cooperacion entre el sindicato y la administracion, lo que a veces es dificil de alcanzar.

A pesar de esto y otros problemas posibles, para algunos distritos escolares y ahora el Estado de California, los beneficios potenciales de la evaluación entre colegas son considerados superiores a sus dificultades.

REFERENCIAS

American Federation of Teachers and National Education Association. Peer Assistance and Peer Review: An AFT/NEA Handbook. Washington D.C.: Author, 1998. 114 pages.
Bradley, Ann. "Peer-Review Programs Catch Hold As Unions, Districts Work Together." Education Week on the Web (June 3, 1998): 1-7. (www.edweek.org)

_____. "Toledo Peer-Review Program Being Contested." Education Week on the Web (January 28, 1998): 1-3. (www.edweek.org)

Gutloff, Karen. "You Be the Judge." NEA Today (November 1997): 1-9.
(www.nea.org/neatoday/9711/cover.html)

Johnston, Robert C. "Reform Bills Pass in California Legislature." Education Week XVIII, 29 (March 31, 1999): 1, 18. (www.edweek.org)

Pyle, Amy. "Davis School Reform Bills Clear Senate." Los Angeles Times (March 2, 1999): 1-4. (www.latimes.com)

Simpson, Michael D. "Can You Be Sued for Participating in a Peer Assistance and Review Program?" NEA Today (November 1997): 1-4.
(www.nea.org/neatoday/9711/rights/html)

Smith, Stuart C., and James J. Scott. The Collaborative School: A Work Environment for Effective Instruction. Eugene, Oregon: ERIC Clearinghouse on Educational Management; and Reston, Virginia: National Association of Secondary School Principals, 1990. 77 pages. ED 316 918.

U.S. Department of Education. "Improving Teacher Accountability and Incentives." In Promising Practices: New Ways To Improve Teacher Quality. Washington D.C.: Author, 1998. 5 pages. (www.ed.gov/pubs/PromPractice/chapter7.html)

Wroth, Robert. "Reforming the Teachers' Unions: What the Good Guys Have Accomplished-and What Remains to Be Done." Washington Monthly 30, 5 (May 1998): 20-24.

Un producto de ERIC Clearinghouse on Educational Management, Facultad de Educación, Universidad de Oregon, Eugene, Oregon 97403

Este artículo se publicó gracias a la Universidad de Oregon y se tradujo por CENLADEC (Centro Latinoamericano para el Desarrollo, la Educación y la cultura). De la Universidad de Playa Ancha. El artículo es de difusión pública y se puede reproducir libremente. CENLADEC@UPA.CL/ Fono: 56-32-283504, Fax: 56-32-280671

Traducción por Amado Lascar, amado@darkwing.uoregon.edu

Title: Evaluación entre colegas profesores (Peer Review of Teachers). ERIC Digest.

Note: Digest number 126. For English version, see ED 429 343. Translated by CENLADEC (Centro Latinoamericano para el Desarrollo, la Educación y la Cultura), Universidad de Playa Ancha.

Document Type: Information Analyses---ERIC Information Analysis Products (IAPs) (071); Information Analyses---ERIC Digests (Selected) in Full Text (073);

Available From: ERIC Clearinghouse on Educational Management, 5207 University of Oregon, Eugene, OR 97403-5207. Tel: 541-346-5044; Tel: 800-438-8841 (Toll Free); Fax: 541-346-2334; Web site: <http://eric.uoregon.edu>. For full text: <http://eric.uoregon.edu/publications/digests/spanish/digest126.html>.

Descriptors: Elementary Secondary Education, Faculty Development, Peer Evaluation, Personnel Evaluation, Teacher Improvement

Identifiers: ERIC Digests

###



[\[Return to ERIC Digest Search Page\]](#)