

**SEMINARIO SOBRE
EVALUACION
DE PROFESORES
Y CENTROS
DE BACHILLERATO**

Inspección General de Enseñanza Media

El Escorial, Julio 1977

18734

18.734



EVALUACION DE PROFESORES Y CENTROS DE BACHILLERATO

R. 63.615

Conclusiones del Seminario celebrado por la
Inspección de Enseñanza Media en El Escorial.
Julio 1977.

© SERVICIO DE PUBLICACIONES DEL MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

EDITA: SERVICIO DE PUBLICACIONES DEL MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

IMPRIME: RUFINO GARCIA BLANCO - AVDA. PEDRO DIEZ, 3 - MADRID - 19

DEPOSITO LEGAL: M - 38.821 - 1978 - I. S. B. N. 84 - 369 - 0647 - 0

IMPRESO EN ESPAÑA - PRINTED IN SPAIN

SUMARIO

A. EVALUACION DE PROFESORES DE BACHILLERATO

1. Introducción	7
2. Características valorables en un profesor (documento I)	17
3. Instrumento de evaluación para uso del Inspector (documento II).	23
4. Registro acumulativo (documento III)	37
Apéndices: I. Nota bibliográfica sobre evaluación del profesorado.	43
II. Sobre el uso de las fuentes de información para la evaluación del profesorado	49

B. EVALUACION DE CENTROS DE BACHILLERATO

1. Introducción	67
2. Instrumento de evaluación para uso del Inspector	71

Asistentes al Seminario: José Nieto Noya, José Luis Pérez Iriarte, Arsenio Pacios López, José Angel López Herrerías, Eloy Bernal Mora, Pascual Boira Bellostas, José González Martín, José Gregorio Martín Moreno, José M.^a Requejo Vicente, Arturo Soler Ruiz e Ignacio Zumeta Olano.

**EVALUACION DE PROFESORES
DE BACHILLERATO**

INTRODUCCION

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El programa previo para el desarrollo del Seminario sobre "Evaluación de profesores y Centros de Bachillerato" fijaba como objetivos a alcanzar por los participantes las dos series de problemas contenidos en su denominación: evaluación de profesores y evaluación de Centros de Bachillerato. Es evidente que la actividad evaluadora tiene que enfrentarse a ambos aspectos como una realidad total, pues los profesores son parte de los Centros. Ahora bien, la evaluación del profesor tiene una problemática muy específica, que justifica un tratamiento independiente. Situándose, pues, en este campo, los objetivos del Seminario eran los siguientes: reforzamiento de conocimientos teóricos, mediante el análisis de la bibliografía sobre el tema; fijación de objetivos de un plan de evaluación del profesorado y elaboración de un primer borrador de instrumento de evaluación de profesores, dotado de la máxima amplitud y versatilidad.

a) Bases teóricas

La actualización y reforzamiento de las bases teóricas en materia de evaluación de profesores se cubrió mediante las aportaciones personales de los cursillistas, la entrega y estudio de un amplio dossier de artículos y publicaciones sobre el tema y las exposiciones de los ponentes-conferenciantes, seguidas de los correspondientes debates.

Esta primera fase de presentación del problema desde los supuestos teóricos y los antecedentes existentes, sirvió para centrar el tema, tomar conciencia de su importancia y sus dificultades, y comenzar a intentar manejar un lenguaje común.

b) Antecedentes

Tal vez convenga hacer constar ya aquí que, de cualquier forma, el tema de la evaluación de profesores no constituye una novedad absoluta para la Inspección de Enseñanza Media. Dejando a un lado que, aunque informalmente, todo Inspector en su contacto con Centros y profesores tiende a valorarlo, ya en 1973, prueba de la preocupación por estos temas, se realizó e intentó aplicar un primer modelo de evaluación de profesores, propuesto por el Inspector López Herrerías, y, por otra parte, en los trabajos de evaluación de Centros realizados en el Seminario de julio de 1975, se hizo constar la necesidad de intentar formalizar la evaluación de profesores si se quería abordar con éxito la evaluación de Centros.

Aun contando con estos modestos pero significativos antecedentes del análisis de la base teórica y de la bibliografía, se volvió a poner de relieve la enorme dificultad que intrínsecamente encierra el intentar formalizar una evaluación de profesores, como lo prueba el denominador común de que toda la bibliografía existente sobre experiencias en este campo no pasan todavía de primeras aproximaciones rodeadas de todo tipo de prudencias y cautelas. El grupo de asistentes al Seminario ha recogido esta actitud a lo largo de todo su trabajo, que se presenta como un intento más de aproximación al tema y cuya validez sólo la propia experiencia podrá valorar.

OBJETIVOS DE UNA EVALUACION DE PROFESORES

Inmersos ya en el contexto de evaluación de profesores, el inmediato obstáculo a salvar tuvo que ser determinar los objetivos de esa evaluación. Evaluar profesores ¿para qué? En último término lo que se observa y se intenta valorar de los profesores tendrá que estar estructuralmente ligado al fin que se persiga. De la ponencia-coloquio con el Dr. Pacios surgieron una serie de líneas claras. Olvidando ahora que la evaluación de profesores vendrá exigida por el otro paquete de preocupaciones del Seminario —la evaluación de Centros—, se dibujaron dos planteamientos: evaluación con finalidad de perfeccionamiento (evaluación terapéutica) y evaluación con finalidad de control.

a) Evaluación terapéutica

El primero constituye el planteamiento de más altos vuelos, y conecta con la concepción más actual y más atractiva de la actuación profesional de la Inspección de Bachillerato. Perseguida como fin remoto y aplicada a la totalidad o a amplios sectores del profesorado del nivel permitirá, si se consiguieran elaborar instrumentos adecuados, detectar el verdadero rendimiento educativo y conocer los puntos débiles del sistema para administrarles las medidas adecuadas. Se trata, en definitiva, de un planteamiento y concepción de la evaluación de profesores con perspectivas lo más amplias posibles.

b) Evaluación controladora

El segundo planteamiento, una evaluación de profesores tendente prioritariamente a controlar su calidad e incluso a valorarla lo más objetivamente posible y a corto plazo, se presenta, ya desde el principio, como un planteamiento no sólo más limitado, sino incluso aún más arduo y difícil, dada la falta de experiencia contrastada en el diseño, manejo y fiabilidad de instrumentos y resultados.

Sin embargo, descendiendo del plano teórico al real, en virtud de la normativa legal ya publicada y de otra de posible inmediato desarrollo, sobrevuelan sobre la Inspección responsabilidades inmediatas como son evaluar a los posibles profesores agregados numerarios candidatos al acceso a las cátedras, en que las Inspecciones tendrán que "evaluar el rendimiento educativo de cada candidato" en su historial docente anterior. Igualmente la Inspección va a verse involucrada en la calificación del período de prácticas de los nuevos catedráticos y profesores agregados que obtengan destino en el último concurso-oposición.

Ante esta disyuntiva, el grupo de trabajo optó, tras de no cortos debates, por seguir una línea de trabajo mixta. En principio se partirá del supuesto de que todo instrumento de evaluación de profesores debe elaborarse teniendo como norte la valoración del mayor número posible de aspectos de la actividad docente y la posibilidad de introducir las mejoras posibles en esa actividad. Diseñados los instrumentos y la operativa para una evaluación en toda su amplitud, cuando la Administración solicite de la Inspección evaluaciones o valoraciones con-

cretas para este u otro cualquier momento académico-administrativo de la vida docente de un profesor, la Inspección podría, al menos en teoría, disponer de la información que se le pida.

Quede, pues, bien claro, desde ahora, que la labor realizada se ha planteado desde las perspectivas más amplias y ambiciosas posibles, aunque sin olvidar nunca la fluidez y maleabilidad de la materia con la que se opera, ni las posibles exigencias concretas inmediatas.

METODOLOGIA DE TRABAJO: DOCUMENTOS ELABORADOS

Llegados a un acuerdo en cuanto a los objetivos últimos de la tarea a realizar, se planteó el problema —verdadero nudo gordiano— de cómo avanzar en la elaboración de instrumentos de evaluación de profesores. Las valiosas aportaciones de Dr. Pacios en uno de sus esquemas de conferencia-coloquio y el análisis del camino seguido por los autores de experiencias similares, nos condujeron al convencimiento de que, siendo cualquier profesor, como todo ser humano, de una enorme complejidad, y ante la necesidad, por otra parte, de una valoración en conjunto, precisamente por ello se hacía imprescindible un doble trabajo de análisis de aspectos y de síntesis final.

Gracias a la valiosa aportación de Dr. Pacios, que nos suministró un muy denso y completo repertorio de facetas o aspectos en los que se manifiesta la actividad de un profesor de Bachillerato, pudo el grupo de trabajo iniciar una larga labor de análisis, crítica y ordenación de todas estas facetas o aspectos del profesor. Tras arduas sesiones de trabajo se pudo llegar al **Documento I** de los elaborados por el grupo, que con el título provisional de **ASPECTOS VALORABLES DE UN PROFESOR** constituyó la base de partida de todo el trabajo posterior.

El documento es, en definitiva, un repertorio de aspectos a valorar, que intenta cubrir la fase de análisis y la primera fase de síntesis, por cuanto que los aspectos aparecen ya agrupados en bloques coherentes. En cierto modo, estos aspectos valorables de un profesor perfilan el retrato-robot del profesor ideal de Bachillerato, definen una especie de canon o modelo ideal. Vaya por delante nuestro convencimiento de que los observables incluidos no son los únicos posibles o más significativos. Su ordenación, por otra parte, no tiene valor apodíctico. Prueba de ello es que a lo largo de las sesiones de trabajo se barajaron, desecharon o reagruparon otros muchos aspectos con perspectivas diferentes. Lo que sí puede afirmarse es que los aspectos incluidos y su ordenación responden al criterio mayoritario de los componentes de grupo y que en ellos, necesariamente, se plasman sus experiencias profesionales e incluso, a otro nivel, sus concepciones sobre el Bachillerato y el propio sistema educativo.

El modelo es susceptible de toda crítica y sólo con ella podrá ser perfeccionado, pero sólo se puede avanzar en el diseño de instrumentos viables de evaluación si se parte de un repertorio de observables que definan el modelo o "canon", pues en definitiva, aunque evaluar no es exactamente medir, sólo se puede evaluar o valorar algo con referencia a un modelo preestablecido.

Establecido el modelo de referencia, la tarea inmediata consistía en traspasar todos los aspectos valorables en un profesor de Bachillerato a un instrumento susceptible de poder ser utilizado por los Inspectores para su aplicación a profesores concretos. De ahí surgió el **Documento II**, denominado **INSTRUMENTO DE EVALUACION DE PROFESORES PARA USO DE LOS INSPECTORES**. El documento, de cierta aparente complejidad, se articula en tres sectores verticales. A la izquierda y con la misma ordenación que en el Documento I aparecen los paquetes de aspectos bajo epígrafes comprensivos, que ahora se intentan formular no ya sólo como cualidades, actitudes o actividades que debe poseer o realizar un buen profesor de Bachillerato, sino como verdaderos "observables", es decir, aspectos a detectar y valorar por el Inspector en cada caso concreto. Para ello se ha procurado su formulación en términos lo más susceptibles de observación y ponderación. En el sector central del documento y para cada uno de los "ítems" u observables figuran segmentos acotados con escala de valoración de

cinco tramos e indicadores cuantificadores que permitan al Inspector que aplica el instrumento situar cada aspecto observable de cada profesor en el tramo que considere está situado en tal observable y posteriormente, uniendo los cortes de cada observable, trazar una gráfica por epígrafes o por la totalidad del repertorio. Por último, en la parte derecha del documento, un rayado con rotulación superior orienta a quien aplique el instrumento acerca de qué fuente informativa debe utilizar para conocer y poder valorar cada observable. Por supuesto, no siempre las fuentes citadas serán útiles ni serán las únicas. Cabe anotar, por otra parte, que el cuadrículado de fuentes responde, sobre todo, a las características estructurales de un Instituto Nacional de Bachillerato.

El **Documento III**, denominado **FICHA RESUMEN**, trata de avanzar un poco más en el camino de la síntesis y en un solo folio resumir los observables por bloques con las correspondientes valoraciones siempre en escala de cinco tramos apoyada en calificativos lo más adecuados en lo posible a la naturaleza de los observables. La escala lineal (además de cuantificar cada epígrafe) permite el trazado inmediato de una gráfica por epígrafes o de la totalidad de los aspectos evaluados.

Es evidente que la utilización de una escala lineal de cinco tramos por observables, o por epígrafes que engloben un bloque de ellos, permitirá la manipulación numérica a efectos de obtener una evaluación final expresada en cifras, bien directamente, por medias, o por medias ponderadas. Aun reconociendo el atractivo que para todos tiene el poder formular el resultado final de la evaluación de un profesor con una cifra numérica, el grupo de trabajo se pronunció por no aconsejar de momento la cuantificación numérica mientras tanto el modelo no haya sido objeto de una amplia experimentación y puedan tenerse indicios razonables sobre su pertinencia y eficacia. Parece que en una primera fase y en materia aún tan experimental como ésta, la ficha resumen, con sus valoraciones en escala y su visualización gráfica, puede constituir un notable avance, pues se dispondría en una simple ficha de un panorama fácilmente interpretable sobre las características de cada profesor.

El **Documento IV**, denominado **REGISTRO ACUMULATIVO DEL PROFESOR**, no nació directamente del esquema teórico inicial, sino que se impuso su conveniencia en el debate de los otros documentos. Al incluir en el Documento II (Instrumentos de evaluación de profesores para uso de Inspectores) en un sector lateral un cuadrículado sobre las fuentes de observables, se tuvo conciencia de que un importante volumen de información sobre el historial docente del profesor a evaluar lo posee, o debiera poseerlo, la propia Inspección, como resultado de su relación con los profesores y Centros. Lo que ocurre es que frecuentemente mucha de esa información, esencial para evaluar aspectos concretos de un profesor, se pierde o no está sistematizada.

De ahí que se haya elaborado como Documento III un posible modelo de registro acumulativo del profesor, sugiriéndose su próxima implantación en todas las Inspecciones. En sus aspectos formales se concibe el Registro como una carpeta de archivador en cuyos laterales externos podrían recogerse y sintetizarse los aspectos más notables de la vida académica de cada profesor, desde su incorporación a la docencia, o, al menos, sintetizar todos los antecedentes en el momento de abrirse el Registro. En caso de traslado de Distrito la Inspección debería enviar el Registro a la Inspección del nuevo Distrito. En el interior de la carpeta se iría archivando información escrita sobre cada uno de los profesores y las sucesivas fichas-resumen de evaluación para poder proceder a la comparación entre evaluaciones realizadas en fechas distintas. Igualmente se archivarían las declaraciones horarias anuales, etcétera. Con el tiempo se dispondría de un verdadero archivo de profesores en cada Inspección, lo cual no constituye una práctica meramente administrativa (duplicación del archivo existente en las Unidades de Personal de las Delegaciones), sino uno de los factores fundamentales para iniciar una evaluación del profesorado, que redunde en una mejor calidad de la actividad docente.

SUGERENCIAS SOBRE LA APLICACION DE LOS MODELOS

Aun a riesgo de parecer reiterativos, el grupo de trabajo quiere hacer declaración de humildad y de antidogmatismo. Con vistas a la posible aplicación práctica de los modelos elaborados, el grupo manifiesta la ineludible necesidad de que, antes de su aplicación generalizada, se efectúe una experimentación limitada y de urgencia con un volumen significativo de profesores de las más diversas situaciones y características. Una vez realizada la experiencia serían precisas sesiones de trabajo de miembros del grupo con los Inspectores que hubiesen aplicado los modelos, a fin de comenzar a tener experiencia del funcionamiento real de los mismos, dificultades, lagunas, reiteraciones, etc., y perfeccionar así los documentos del modo que parezca oportuno.

Desde planteamientos operativos concretos, pero desde la gran perspectiva de poner en marcha una operación de evaluación del profesorado de Bachillerato a escala nacional con los fines informativos y de diagnósticos ya indicados, podría señalarse el próximo curso 1977-1978 como año de experimentación del modelo y de los documentos; eso aun contando con el esperado reforzamiento de los efectivos de la Inspección.

Ahora bien, no podemos olvidar que se ciernen sobre la Inspección posibles exigencias administrativas de evaluación del acceso restringido a las Cátedras y de la valoración del período en prácticas. Por un lado podría pensarse que lo menos adecuado sería intentar aplicar estos esquemas a situaciones de urgencia y con repercusión administrativa por los interesados. Pero, desde otra perspectiva realista, no es menos cierto que sería erróneo desaprovechar la ocasión legal que las citadas circunstancias administrativas van a brindar a la Inspección para poner en marcha, con este motivo, una operación de evaluación normalizada de profesores.

Desde esta misma perspectiva, otro planteamiento podría consistir en otorgar prioridad absoluta para el próximo curso a intentar aplicar este diseño de evaluación normalizada, precisamente a los profesores en período de prácticas y, si fuera necesario, a los agregados candidatos al acceso al cuerpo de catedráticos.

Considerando ambas posibilidades y desde la hipótesis de un fuerte incremento de efectivos de la Inspección, ésta tendría que evaluar en el transcurso de los seis meses que van de octubre a marzo una cifra que podría llegar a 1.937 catedráticos en prácticas y 3.918 agregados en prácticas, lo que hace un total de 5.755 profesores. Si se formaliza la convocatoria de acceso a cátedras entre agregados, habría que evaluar a los aspirantes a las 1.938 vacantes anunciadas. Aun con un reforzamiento de efectivos el trabajo en potencia es francamente impresionante.

POSIBLE ESQUEMA OPERATIVO

Todavía en el supuesto de que la Inspección llevase a cabo esta tarea, que hay que recordar, por fortuna no es en ninguno de los dos casos competencia exclusiva ni tal vez decisoria de la Inspección, el esquema teórico operativo podría esquematizarse como sigue:

Una vez puesto en marcha el curso, se procedería a la apertura y cumplimentación del Registro acumulativo de los profesores a intentar evaluar (profesores en prácticas y candidatos al acceso), sintetizando antes de la visita al Centro, toda la información útil disponible. Esta tarea la efectuarían los Inspectores que tengan a su cargo cada Instituto, para los profesores existentes en el mismo. Con los datos posibles de sintetizar en el Registro, el mismo Inspector giraría una primera visita al Centro, en la que, además de procurar completar la información del Registro, mantendría entrevistas personales con los profesores a evaluar y con el equipo directivo. Estas entrevistas, además de completar el Registro, permitirían ya abordar la evaluación de algunos observables concretos.

Finalizada esta primera etapa, que tendría que haberse realizado lo más tarde antes del final del primer trimestre, el Registro acumulativo y el instrumento de evaluación parcialmente aplicado pasarían al Inspector o Inspectores especialistas en la materia del profesor a evaluar, quienes, mediante una nueva visita al Centro, entrevistas, visitas a las clases, etc., intentarían completar el repertorio de observables del profesor. Todas estas entrevistas, contactos y visitas a las clases deberían rodearse de las máximas medidas de prudencia, cautela y tacto.

Este sistema de doble participación, además de ser el único que permitirá evaluar los aspectos científicos y técnico-profesionales del profesor, significaría una dosis suplementaria de objetividad, al intervenir en el proceso más de un evaluador. La ficha-resumen tendrá que ser elaborada por los dos Inspectores que hubiesen intervenido en la evaluación. Todo Inspector sería a la vez evaluador de aspectos generales y evaluador de competencias científicas y técnico-profesionales.

Este esquema operativo exige igualmente el desarrollo por parte de todos los Inspectores de un procedimiento mínimamente uniforme para la realización de las visitas a los Centros, y la preparación, tanto teórica como práctica, en técnicas de entrevista personal. Igualmente se sugiere que, al menos en una primera fase, la información sobre los observables se procure obtener por el mayor número de fuentes indirectas, variadas y contrastadas.

REFLEXIONES FINALES

En resumen, cualquiera que sea la alternativa operativa que se adopte, el grupo de trabajo quiere hacer constar que, aun a pesar de ser el primero en tener clara conciencia de las dificultades y la enorme complejidad que se esconde tras de cualquier intento de evaluación de profesores, considera ineludible abordar el problema, ir acumulando y perfeccionando doctrina, diseñando y puliendo instrumentos cada vez más próximos a la realidad que permitan a la Inspección pasar de una etapa de evaluación intuitiva e informal a una evaluación formalizada y todo lo objetiva que sea posible, con finalidad terapéutica y orientadora, que llegue a convertirse en la tarea primordial y habitual de los Inspectores.

Todo ello por diversos motivos a cual más importante. En primer lugar, porque cada día más las autoridades educativas esperan de la Inspección como órgano técnico de la Administración Educativa el suministro de información manejable y fiable sobre la situación y problemas del nivel educativo, y sólo proporcionándose la podría exigirse la adopción de medidas generales de orientación y corrección del sistema. Es así que sólo si pudiese llevarse a cabo una evaluación de todo el colectivo de profesores de Bachillerato se podrían conocer los problemas genéricos que el profesorado de este nivel tiene planteados y al mismo tiempo detectar en qué grado han conseguido penetrar y encarnarse en la actividad real de los profesores las nuevas técnicas y concepciones puestas en circulación en los últimos años, tales como los conceptos de programación, evaluación, recuperación, orientación, enseñanza activa e individualizada, relaciones docentes no autoritarias, etc., o en qué medida estos intentos de renovación didáctica han quedado fosilizados en el magma de la inercia de los métodos tradicionales. En definitiva, una evaluación del profesorado contribuiría mucho a clarificar la manipulada polémica sobre la calidad de la enseñanza.

Por último, no hay que olvidar que un modelo y unas técnicas e instrumentos de evaluación del profesorado podrían también ser de enorme utilidad de cara a otro tema no menos polémico: la búsqueda de nuevos sistemas para el reclutamiento, selección, formación, perfeccionamiento y promoción del profesorado de Bachillerato. No se trata de propugnar directamente y de forma ingenua la sustitución de los actuales sistemas de cursos, concursos y oposiciones por un régimen de evaluación del profesor. El problema es mucho más complejo, pero, qué duda cabe, la elaboración de un retrato-robot de las características y cualidades esenciales de un buen profesor, como modelo para poder evaluar a los profesores, supone un avance en el necesario camino para conocer qué cualidades, formación y dominio de técnicas requie-

re poseer un profesor de Bachillerato. Conocidas las cualidades básicas, lo que habría que diseñar son sistemas de control de las mismas. Las actuales oposiciones, por encima de críticas coyunturales, valoran en la medida de lo que son medibles estos aspectos fundamentales: la preparación científica de los candidatos y, sólo en segundo plano, sus hábitos de análisis, síntesis y capacidad de exposición oral y escrita. Ahora bien, no lo hacen en situación real de docencia y no pretenden calibrar casi ninguno de los aspectos del bagaje técnico-profesional del aspirante a profesor. Todo ello en un contexto en el que cada vez más la tecnificación profesional del docente ha pasado a ser un aspecto tan importante al menos como su preparación científica de base.

Desgraciadamente —volvamos a nuestra declaración de humildad—, las técnicas y experiencias existentes en materia de evaluación de profesores distan mucho de constituir un cuerpo de doctrina consolidado, ni unos instrumentos de pretendida infabilidad. Pero el futuro parece moverse en esta dirección y la Inspección está obligada a responder a esta exigencia.

CARACTERISTICAS VALORABLES EN UN PROFESOR
(documento I)

A. PERSONALES

- Agudeza sensitiva.
- Voz y gesto.
- Equilibrio emocional y ponderación.
- Satisfacción por su profesión.
- Hábitos de asistencia y puntualidad.
- Espíritu de trabajo.
- Buena disposición para el trato con los alumnos.
- Dotes de liderazgo.
- Nivel de aspiraciones (voluntad de superación).
- Actitud de aprendizaje permanente.
- Sensibilidad pedagógica.
- Capacidad para reconocer la dificultad y responsabilidad de la profesión docente.
- Conciencia de lo que importa la buena formación de la juventud.

B. CIENTIFICO-PROFESIONALES

1.º De especialidad

- Formación científica en su especialidad.
- Adecuación de sus estudios a la especialidad que enseña.
- Expediente académico.
- Enfoque actualizado de la materia (contacto con la realidad).
- Tareas de investigación y ampliación de conocimientos.

2.º De cultura

- Formación científica en otras materias.
- Manifestaciones culturales (publicaciones, conferencias, etc., en diversos campos).

C. TECNICO-PRÓFESIONALES

1.º En relación con el aprendizaje

Actitudes manifiestas en la esfera de lo pedagógico-profesional respecto a:

- Fomentar la curiosidad investigadora del alumno.
- Dejar hacer al alumno lo que pueda hacer solo.
- Elegir en cada momento el método más eficaz para cada alumno.
- Dar importancia al modo de ayudar, más que a la cantidad de ayuda.
- Fomentar el ejercicio de la libertad responsable.
- Apreiciar y desear la manifestación de las opiniones de los alumnos, aunque sean opuestas a las suyas.
- Provocar esas manifestaciones, agradecerse las y aprovecharlas.
- Fomentar la actitud crítica de los alumnos.
- Fomentar la conciencia de la limitación humana ante la ciencia.
- Adaptarse al alumno en su aprendizaje escolar.
- Promover el proceso de invención personal de los alumnos.
- No inhibir la actividad del alumno ni suplantarla con la propia.
- Estimar y usar bien toda clase de recursos didácticos.
- Estudiar y practicar el momento en que cada recurso es de mayor eficacia.
- Utilizarlo con sentido para sacarle el máximo rendimiento.
- Familiarizarse con su manejo y uso.
- Estimular a los alumnos a que se los construyan por sí mismos.
- Adquirir el arte de provocar la colaboración de los alumnos.
- Ingeniarse para unir teoría y práctica en su enseñanza.
- Considerar el aprendizaje como una asimilación de conocimientos capaz de influir en su conducta.

2.º En relación con los contenidos y la programación

- Conocimiento de las bases legales de programación de cada una de las materias que imparte.
- Capacidad para formular objetivos.
- Capacidad para determinar los niveles máximos y mínimos de cada unidad de contenido.
- Capacidad para temporalizar con realismo cada unidad temática.
- Sentido de la disciplina suficiente como para sentirse vinculado al desarrollo real de las programaciones formuladas con su participación.
- Hábito de proponer ejercicios de acuerdo con la programación.
- Programación de actividades de recuperación.

3.º En relación con la interdisciplinariedad

- Aptitudes para no desinteresarse del aprendizaje por parte de los alumnos de las demás materias.
- Aptitudes para interrelacionar los contenidos de las diversas materias.
- Aptitudes para ver con perspectiva integradora su materia en relación con las otras.
- Aptitudes para ayudar al alumno a dar un sentido unitario a las enseñanzas recibidas.

4.º En relación con la evaluación

Aptitudes manifiestas para:

- Evaluar el aprendizaje del alumno conforme se realiza a fin de mejor ayudarlo en sus dificultades.
- Detectar sobre la marcha si avanza, se estanca o retrocede.
- Tener en cuenta la trayectoria total del alumno.
- Atisbar a tiempo las actitudes variables con respecto a la materia, la clase y el mismo profesor.
- Utilizar los datos de la evaluación para corregir automáticamente el curso de aprendizaje.
- Distinguir todos los factores que intervienen en el proceso del aprendizaje y valorar su importancia relativa.
- Descubrir los propios errores en la dirección del aprendizaje.
- Utilizar estos datos para corrección y mejora de su acción docente y de la metodología empleada.
- Autoevaluar su propia acción docente.
- Evaluarse recíprocamente con otros profesores.
- Entrenar a sus alumnos en una autoevaluación realista.
- Tener informado al alumno de los resultados de la evaluación.
- Estimular a sus alumnos para que evalúen su enseñanza.
- Estimular a sus alumnos a que se evalúen unos a otros.
- No confundir la evaluación con la redacción de los juicios que se hacen acerca de los alumnos.

5.º En relación con el cambio

Aptitudes manifiestas en la esfera de lo pedagógico-profesional respecto a los siguientes aspectos:

- Cambio de métodos y técnicas.
- Nuevas experiencias didácticas.
- Estudiar y conocer las directrices actuales de la educación.
- Conocer y tener en cuenta las exigencias personales de los alumnos.
- Aceptar y adoptar cualquier innovación beneficiosa.
- Convencerse de que todo profesor, por excelente que sea, puede mejorar.
- Esforzarse por una superación constante.
- Huir de la rutina.
- Aprovechar cualquier medio de perfeccionamiento (cursillos, lecturas, mesas redondas, coloquios, etc.).
- Valorar cualquier mejora de la eficacia docente por pequeña que sea.

D. SOCIALES

1.º En relación con sus colegas

- Aptitud para el trato con sus colegas.
- Aptitud para cooperar con profesores de disciplinas afines.
- Aptitud para cooperar con los profesores del mismo curso y grupo.
- Aptitud para integrarse efectivamente en su Seminario.
- Aptitud para enfrentarse con los problemas colegiadamente.
- Aptitud para integrarse en un equipo de trabajo:

- a fin de romper la rutina;
- a fin de ayudarse mutuamente;
- a fin de aumentar el rendimiento de su esfuerzo;
- a fin de beneficiarse de la experiencia de los demás;
- a fin de informar a los demás de sus aciertos;
- a fin de planear una acción concertada.

2.º En relación con los directivos del centro

- Actitud de cooperación.
- Interés por conocer los problemas de la gestión directiva.
- Capacidad de aceptación de las normas convenidas.

3.º En relación con las familias de los alumnos

- Disponibilidad para los padres de los alumnos.
- Disposición activa para el diálogo y comunicación con los padres.
- Capacidad para ofrecer a los padres una información técnica y precisa que motive su presencia.

4.º En relación con los alumnos

- Saber trabajar en grupo.
- Evitar toda arbitrariedad.
- Basar su autoridad en el razonamiento, en su competencia profesional y en el afecto a los alumnos, evitando todo autoritarismo.
- Reducir al mínimo la disciplina impuesta y sustituirla por la espontánea.
- Objetividad al juzgar.

**INSTRUMENTO DE EVALUACION PARA USO
DEL INSPECTOR
(documento II)**

A. CARACTERÍSTICAS PERSONALES

	1	2	3	4	5
Agudeza sensitiva	<input checked="" type="checkbox"/> Insuficiente	<input checked="" type="checkbox"/> Mejorable	<input checked="" type="checkbox"/> Suficiente	<input checked="" type="checkbox"/> Notable	<input checked="" type="checkbox"/> Sobresaliente
Voz y gesto	<input checked="" type="checkbox"/> Nula	<input checked="" type="checkbox"/> Escasa	<input checked="" type="checkbox"/> Aceptable	<input checked="" type="checkbox"/> Destacada	<input checked="" type="checkbox"/> Relevante
Equilibrio emocional y ponderación ...	<input checked="" type="checkbox"/> Inadecuados	<input checked="" type="checkbox"/> Poco adecuados	<input checked="" type="checkbox"/> Adecuados	<input checked="" type="checkbox"/> Eficaces	<input checked="" type="checkbox"/> Muy eficaces
Satisfacción por su profesión	<input checked="" type="checkbox"/> Inmaduro	<input checked="" type="checkbox"/> Inestable	<input checked="" type="checkbox"/> Estable	<input checked="" type="checkbox"/> Equilibrado	<input checked="" type="checkbox"/> Maduro
Hábitos de asistencia y puntualidad ...	<input checked="" type="checkbox"/> La odia	<input checked="" type="checkbox"/> La soporta	<input checked="" type="checkbox"/> Está satisfecho	<input checked="" type="checkbox"/> Le gusta	<input checked="" type="checkbox"/> Lo realiza
Espíritu de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/> Inasistencia injustificada	<input checked="" type="checkbox"/> Habitualmente llega tarde	<input checked="" type="checkbox"/> Faltas aisladas justificadas	<input checked="" type="checkbox"/> Habitualmente puntual	<input checked="" type="checkbox"/> Siempre puntual
Disposición para el trato con alumnos.	<input checked="" type="checkbox"/> Rara vez trabaja, aun con estímulo	<input checked="" type="checkbox"/> Requiere estímulo constante	<input checked="" type="checkbox"/> Necesita estímulo ocasionalmente	<input checked="" type="checkbox"/> Cumple los trabajos asignados	<input checked="" type="checkbox"/> Trabaja por encima de su obligación
Nivel de aspiraciones (voluntad de su- peración)	<input checked="" type="checkbox"/> Nula	<input checked="" type="checkbox"/> Escasa	<input checked="" type="checkbox"/> Aceptable	<input checked="" type="checkbox"/> Destacada	<input checked="" type="checkbox"/> Relevante
Actitud de aprendizaje permanente ...	<input checked="" type="checkbox"/> Nulo esfuerzo por su promoción	<input checked="" type="checkbox"/> Se esfuerza sin éxito	<input checked="" type="checkbox"/> Se va promocionando	<input checked="" type="checkbox"/> Buen ritmo en su promoción	<input checked="" type="checkbox"/> Éxito constante
Sensibilidad pedagógica	<input checked="" type="checkbox"/> Negativa	<input checked="" type="checkbox"/> Pasiva	<input checked="" type="checkbox"/> Aceptable	<input checked="" type="checkbox"/> Buena	<input checked="" type="checkbox"/> Muy buena
Reconocimiento de la responsabilidad de su función	<input checked="" type="checkbox"/> Nula	<input checked="" type="checkbox"/> Escasa	<input checked="" type="checkbox"/> Aceptable	<input checked="" type="checkbox"/> Destacada	<input checked="" type="checkbox"/> Relevante
Reconocimiento de la importancia que tiene la buena formación de la ju- ventud	<input checked="" type="checkbox"/> La rechaza	<input checked="" type="checkbox"/> Se inhibe	<input checked="" type="checkbox"/> La acepta	<input checked="" type="checkbox"/> Participa en ella	<input checked="" type="checkbox"/> Se identifica con ella
Dotes de liderazgo	<input checked="" type="checkbox"/> La rechaza	<input checked="" type="checkbox"/> Se inhibe	<input checked="" type="checkbox"/> La acepta	<input checked="" type="checkbox"/> Participa en ella	<input checked="" type="checkbox"/> Se identifica con ella
	<input checked="" type="checkbox"/> Ni influye ni se deja influir	<input checked="" type="checkbox"/> Pasivo	<input checked="" type="checkbox"/> Influye y se deja influir normalmente	<input checked="" type="checkbox"/> Influye en pequeño grupo	<input checked="" type="checkbox"/> Es líder

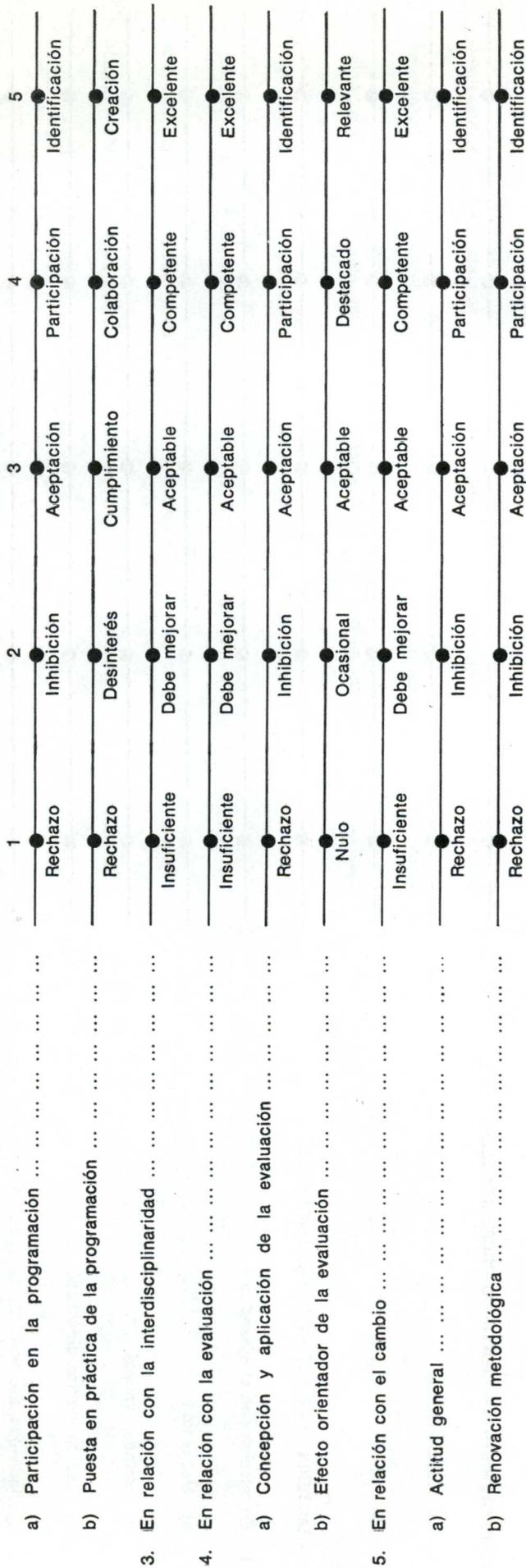
Entrevista	Doc. Semín.	Tutores	Jefe de Sem.	Directivos	Compañeros	Alumnos	Padres	Ficha Inspec.	Clases
X									
X		X							X
X				X					
X				X		X			X
X	X								
X									
X									
X									
X									

	1	2	3	4	5
Descubre los propios errores en la dirección del aprendizaje ...	X	X	X	X	X
Es capaz de evaluarse recíprocamente con otros profesores ...	No se lo plantea	Se lo plantea deficientemente	Se lo plantea	Se lo plantea de modo eficaz	Se lo plantea y lo logra plenamente
Estimula a los alumnos a que se evalúen mutuamente ...	X	X	X	X	X
No confunde la evaluación con la redacción de los juicios que se hacen acerca de los alumnos ...	Se opone	Es indiferente	Lo acepta ocasionalmente	Lo acepta plenamente	Los estimula
b) Efecto orientador de la evaluación ...	X	X	X	X	X
Evalúa el aprendizaje del alumno conforme se realiza, a fin de ayudarlo mejor en sus dificultades.	No se lo plantea	Se lo plantea deficientemente	Se lo plantea	Se lo plantea de modo eficaz	Se lo plantea y lo logra plenamente
Utiliza los datos de la evaluación para corregir automáticamente el curso del aprendizaje ...	X	X	X	X	X
Utiliza la detección de los propios errores para la corrección y mejora de su acción docente ...	Nunca	Ocasionalmente	A veces	Con frecuencia	Siempre
Entrena a sus alumnos en una autoevaluación realista ...	X	X	X	X	X
Informa al alumno de los resultados de la evaluación ...	La rechaza	Se inhibe	La acepta ocasionalmente	La acepta plenamente	La estimula
Pone a disposición de los alumnos los ejercicios corregidos ...	X	X	X	X	X
Estimula a sus alumnos a que le evalúen ...	Nunca	Ocasionalmente	A veces	Con frecuencia	Siempre
	X	X	X	X	X
	Se opone	Se inhibe	Lo acepta a veces	Lo acepta con frecuencia	Lo estimula

Entrevista	Doc. Semin.	Tutores	Jefe de Sem.	Directivos	Compañeros	Alumnos	Padres	Ficha Inspec.	Clases
X	X	X	X			X			
X	X	X	X			X			
X	X	X	X			X			
X	X	X	X			X			
X	X	X	X			X			
X	X	X	X			X			
X	X	X	X			X			
X	X	X	X			X			
X	X	X	X			X			

CUADRO - RESUMEN

	1	2	3	4	5
A. CARACTERÍSTICAS PERSONALES	Insuficiente	Mejorable	Suficiente	Notable	Sobresaliente
B. CARACTERÍSTICAS SOCIALES	Insuficiente	Mejorable	Suficiente	Notable	Sobresaliente
1. En relación con sus colegas	Insuficiente	Debe mejorar	Aceptable	Competente	Excelente
2. En relación con los directivos del Centro	Insuficiente	Debe mejorar	Aceptable	Competente	Excelente
3. En relación con las familias de los alumnos	Insuficiente	Debe mejorar	Aceptable	Competente	Excelente
4. En relación con los alumnos	Insuficiente	Debe mejorar	Aceptable	Competente	Excelente
C. CARACTERÍSTICAS CIENTÍFICO-PROFESIONALES	Insuficiente	Mejorable	Suficiente	Notable	Sobresaliente
1. De especialidad	Insuficiente	Debe mejorar	Aceptable	Competente	Excelente
2. De cultura	Insuficiente	Debe mejorar	Aceptable	Competente	Excelente
D. CARACTERÍSTICAS TÉCNICO-PROFESIONALES	Insuficiente	Mejorable	Suficiente	Notable	Sobresaliente
1. En relación con el aprendizaje	Insuficiente	Debe mejorar	Aceptable	Competente	Excelente
a) Motivación	Rechazo	Inhibición	Aceptación	Participación	Identificación
b) Métodos activos	Rechazo	Inhibición	Aceptación	Participación	Identificación
c) Uso de medios didácticos	Rechazo	Inhibición	Aceptación	Participación	Identificación
d) Individualización	Rechazo	Inhibición	Aceptación	Participación	Identificación
2. En relación con los contenidos y la programación	Insuficiente	Debe mejorar	Aceptable	Competente	Excelente



EVALUACION — Caract. personales —
 — Caract. sociales —
 — Caract. científico-profesionales —
 — Caract. técnico-profesionales —
 — M E D I A —

REGISTRO ACUMULATIVO
(documento III)

DATOS QUE DEBERIAN INCLUIRSE EN EL REGISTRO ACUMULATIVO DEL PROFESOR

A) Datos de identificación:

APELLIDOS:		Nombre:	
Fecha de nacimiento:	Lugar	D.N.I.	N. R. P.
Domicilio:		núm. piso:	Teléf.:
Categoría académica:		Materia:	
Fecha en que se inicia este registro:			

B) Preparación científica y profesional.

1. Titulaciones académicas

- Grado de doctor en _____ el _____ de _____ obtenido por la Universidad de: _____ de 19 _____, con la calificación de _____
Título del trabajo de tesis doctoral: _____
Fecha de publicación: _____
- Grado de licenciado en _____ sección de _____ con la calificación de: _____
Fecha de la obtención del grado: _____
Tesina de licenciatura: Título: _____
Publicada el _____ de _____ de 19 _____
- Otras titulaciones académicas (con indicación del Centro y fecha de su obtención).

2. Trabajos y publicaciones

- a) Científicas de la materia que imparte. Título y fecha de publicación.
 - b) Pedagógicas. Título y fecha de publicación.
 - c) Otras publicaciones y trabajos en curso.
3. Cursos de perfeccionamiento. (Materia del curso, número de horas, institución y fecha.)
4. Idiomas: Escribe, habla, traduce:

C) HISTORIAL DOCENTE

1. Antigüedad en la actual categoría académica

- **Catedrático de** _____ desde el _____ de _____ de 19 _____
habiendo prestado servicios en los siguientes Centros:
- **Profesor agregado** numerario de _____ desde el _____ de _____
de 19 _____, habiendo prestado servicio en los siguientes Centros:
- Profesor de Bachillerato en centros no estatales: centros, materias y cursos:
- Servicios prestados en otros niveles educativos:
- **Docencia universitaria:**
- Universidad (Facultad y cursos)
Materias profesadas:
- Colegios universitarios (Facultad y cursos):
Materias profesadas:
- Escuelas universitarias (Centros y cursos):
Materias profesadas:
- **Docencia en E. G. B.:** Centro, etapa, áreas y cursos.
- **Docencia en centros de Formación Profesional.**

2. Cargos directivos desempeñados

- En Institutos: Director: centros, cursos.
Vicedirector: centros, cursos.
Jefe de Estudios diurnos: centros, cursos.
Jefe de Estudios nocturnos: centros, cursos.
Secretario: centros, cursos.
Jefe de Seminario Didáctico: materia, centro y cursos.
- En centros no estatales: Director Técnico: centros y cursos.
Responsable Preu-C. O. U.: centros y cursos.
Jefe de Seminario: materia, centros y cursos.
- Otros cargos, destinos o representaciones de tipo docente.

3. Recompensas y menciones honoríficas

Tipo de recompensa, motivos de la concesión y fecha:
Menciones honoríficas: motivo y autoridad que la concedió:

4. Historial disciplinario

Incoado expediente disciplinario el _____ de _____ de 19 _____, por los
motivos siguientes:
Fecha y resultado del expediente:

5. Participación en oposiciones y concursos

- a) Como opositor: materia, años y categoría de la plaza opositada:
- b) Como aspirante a una plaza en Concursos de traslados:

6. Participación en tribunales y comisiones

- Oposiciones: Cátedras, años.
Agregaciones. Años.
- Traslados: Cátedras. Años.
Agregaciones. Años.
- Pruebas: Vocal permanente de Reválida. Distritos y años.
Acceso a la Universidad: Vocal permanente. Distritos y años.

7. Comisiones de servicio concedidas

Del I. N. B. al I. N. B.
Motivos y cursos:

8. Posibles situaciones de pluriempleo

Actividades docentes: categoría académica, centros, cursos, materias.
Otras actividades profesionales no docentes.

9. Regímenes de dedicación

Cursos académicos: Normal-Plena-Exclusiva-Reducida.

10. Cumplimiento de las obligaciones docentes

- a) Licencias y permisos concedidos: Motivo, duración y fecha:
- b) Faltas de asistencia:
Puntualidad:
Asistencia a otras obligaciones docentes que no sean clases:

11. Resultados académicos de sus alumnos

- Relación porcentual entre las calificaciones positivas otorgadas a sus alumnos y las que se obtienen como media en el centro:
 - a) En todos los grupos del mismo curso y materia.
 - b) En todos los miembros del mismo Seminario Didáctico.
- Porcentaje de calificaciones positivas otorgadas en el C. O. U. en materias comunes y optativas comparadas con las obtenidas por estos alumnos en las pruebas de acceso.

Apéndice I

**NOTA BIBLIOGRAFICA SOBRE "EVALUACION
DEL PROFESORADO"**

1. "Evaluación del profesorado". **Organización escolar. Hacia una nueva interpretación del quehacer docente.** Sevilla, 1972, 256-258.

El capítulo objeto de nuestra reseña forma parte de uno de los siete estudios que la Inspección de Enseñanza Primaria de Sevilla ha publicado sobre **Organización escolar**.

A lo largo de él se van haciendo una serie de atinadas consideraciones sobre los siguientes puntos:

- 1.º Finalidades de la evaluación del profesorado.
- 2.º El personal evaluador.
- 3.º Criterios para la evaluación del profesorado.
- 4.º Instrumentos de evaluación.
- 5.º Características de un plan de evaluación del profesorado.

Según el autor, las finalidades de la evaluación se pueden resumir así: 1.º Proporcionar un indicador del funcionamiento general del Centro y, por ende, del sistema. 2.º Proporcionar datos para mejorar la calidad de la enseñanza. 3.º Motivar al profesor en su propio trabajo. 4.º Ayudar al profesor en su carrera docente. 5.º Proporcionar datos en los que apoyar una serie de decisiones administrativas. Sin que podemos considerar este apartado lleno de absolutas novedades, queremos hacer hincapié en varios aspectos del mismo.

En primer lugar, nos parece indiscutible la idea de que la persona objeto de evaluación la aceptará bien si se le convence de que éste es un medio de ayudarle en su futura carrera docente, mientras que la temerá si piensa que se trata solamente de un medio de clasificación a efectos de administración.

De no menos entidad resulta la consideración de que el profesor evaluado debe participar en las actividades de evaluación, debiendo proporcionar datos y estimular y enjuiciar conductas docentes. La segunda parte de este trabajo, que trata sobre el personal evaluador, ofrece el inconveniente de estudiar problemas muy específicos de la Enseñanza Primaria a la que, por otra parte, va dedicado todo el libro. Si bien muchas de las ideas aportadas en otros lugares son de clara aplicación para éste y otros niveles de enseñanza, las relativas al personal evaluador nos parecen privativas, en su mayor parte, del nivel estudiado.

El estudio de los criterios de evaluación aparecen divididos así: 1.º Evaluación de los rasgos de la personalidad docente. 2.º Evaluación de los resultados de la enseñanza. 3.º Evaluación de la actuación del maestro.

El primer apartado resulta confuso, pues el autor, tras exponer que la medida de los rasgos de la personalidad del que enseña determina el grado de rendimiento del trabajo, acaba aceptando la dificultad de esta medida así como la imposibilidad de aislar rasgo por rasgo y de demostrar experimentalmente el grado de correlación de cada uno con el rendimiento de los alumnos. Tampoco nos parece válido el segundo en cuanto que se admite la dificultad, y se acepta técnicamente la imposibilidad, de encontrar un criterio de evaluación aceptable de los resultados de la enseñanza. Los "tests" tipificados de rendimiento —se dice textualmente— "miden fundamentalmente aspectos de información y capacidad, pero dejan sin tocar integridad, honestidad, sentido cívico, responsabilidad, etc.". En el tercer punto se extiende en una enumeración prolija de las limitaciones en la evaluación de la actuación del profesor. Por último, acaba aceptando los criterios basados en la observación del profesor y de la actuación del maestro. Distingue en el apartado: Instrumentos de evaluación, distintos instrumentos según se acepte el segundo criterio o el primero y el tercero. Si se acepta el segundo, considera que son necesarios "tests" tipificados de rendimiento y, si el primero y tercero, cuestionarios. A continuación se ocupa del procedimiento de los incidentes críticos: Enumerar una gran cantidad de incidentes descriptivos de la práctica docente. Pueden intervenir padres, alumnos, profesores, etc. Clasificarlos en: a) incidentes descriptivos de una enseñanza muy efectiva; b) incidentes descriptivos de una enseñanza poco efectiva; c) incidentes neutros. Por último, hablar de **listas de cotejo**, diferenciándolas de los incidentes críticos que miden cualquier tipo de rasgo, capacidad, actuación o conducta que se quiera observar.

Finalmente, siguiendo un buen procedimiento de síntesis, resumen en el último capítulo las características de un buen programa de evaluación del profesorado, a saber: 1) Implicar a los maestros en el plan de evaluación. 2) Definición clara de los objetivos educativos. 3) Definición o descripción de la formación docente. 4) Dedicar tiempo y entrenamiento suficiente. 5) Evaluar sobre la base de la actuación en clase, es decir, hay que recoger los datos de primera mano. 6) Evaluación del mismo proceso de evaluación.

Nos queda, por último, lamentar que no se haga a lo largo de toda la obra la menor cita bibliográfica.

2. L. O. Andrews, **Formación práctica del docente**. Troquel. Buenos Aires, 1971.

Capítulo 1. La formación práctica del docente en la actualidad. Cap. 2. La experiencia directa en la formación del docente. 3. Modelo de organización para la formación práctica del docente. 4. La responsabilidad de la superioridad de la formación práctica del docente. 5. La formación práctica del docente de buena calidad. 6. Nuevos horizontes en la formación práctica del docente. Bibliografía. Bibliografía en español.

3. J. E. Brophy: "Achievement correlates", en **Evaluating Educational Performance**. Berkeley, 1974.

Expone el resultado de sus investigaciones tendentes a la búsqueda de relaciones entre comportamientos docentes y aprendizaje de los alumnos.

Su método consiste en seleccionar aquellos profesores cuyos alumnos obtienen usualmente buenos resultados, es decir, aquellos profesores que a lo largo de un determinado número de años han demostrado estabilidad en su influencia sobre los resultados del aprendizaje. Dichos profesores son observados de forma permanente y sistemática. Aquellos comportamientos que son observados con mayor frecuencia en tales profesores se supone que son los más directamente causantes de laprendizaje.

4. Sanford M. Dornbusch: "A manual for professional development of teachers through collegial evaluation". Documento inédito.

Trata de la importancia de la evaluación entre profesores. Justifica la importancia de este tipo de evaluación porque no hay amenaza punitiva alguna, al no intervenir directores ni inspectores.

5. K. O.: **Doyle Student evaluation of Instruction**. Lexington. Massachussets, 1975.

En esta obra se ofrece una cuidadosa selección de las mejores escalas de evaluación de profesores por parte de los alumnos. Esta obra representa, además, un excelente y equilibrado estudio de la importancia, fiabilidad y validez de las evaluaciones de los profesores realizadas por los alumnos.

6. Dunkin and Biddle: **The study teaching**.

Este libro es una recopilación de experimentos sobre la enseñanza. Creo que puede ser útil por la cantidad de referencia bibliográfica y por la descripción de los experimentos realizados para evaluar la eficacia docente.

7. Gage: **Teacher effectiveness and teacher education**.

Su capítulo 11 está dedicado a la evaluación del profesorado.

8. Gene V. Glass: "Teacher effectiveness", en **Evaluating Educational Performance**. Berkeley Ca. 1974.

Este autor propone la observación de la conducta docente como el núcleo esencial de la evaluación del profesor. Propone las siguientes condiciones para que este procedimiento funcione adecuadamente:

1. Que las condiciones a observar estén definidas de forma clara y precisa para evitar interpretaciones inadecuadas por parte de los observadores.

2. Que dichas conductas sean especificadas y observables y no generales ni sujetas a interpretaciones subjetivas.

3. Que los observadores estén debidamente entrenados en la utilización del instrumento.

4. Que el número de observaciones sea representativo del comportamiento del profesor a lo largo del curso.

5. Que las conductas a observar tengan relevancia para el rendimiento de los alumnos.

9. John I. Goodlad: **Un nuevo concepto de programa escolar**. Editorial Magisterio Español. Madrid, 1969.

10. G. de Landsheere y E. Bayer: **Comment les maîtres enseignent**. Analyse des interactives verbales en classe. Ministere de l'education nationale et de la culture. S. S.

De interés solamente los dos primeros capítulos, en los que se hace una serie de consideraciones sobre las dificultades de saber lo que realmente ocurre en clase y por qué es necesario saberlo.

La bibliografía de este trabajo es impresionante, demasiado especializada tal vez.

11. John Clifton Moffit: **Perfeccionamiento docente**. Troquel. Buenos Aires, 1971.

Capítulo 1: La necesidad de una continua formación de los docentes.—2: El impacto del cambio.—3: Métodos de perfeccionamiento docente.—4: Aportes de la investigación al perfeccionamiento docente.—5: Organización, desarrollo y evaluación del perfeccionamiento docente.—6: El perfeccionamiento docente mediante procesos democráticos.—7: El perfeccionamiento docente y las relaciones profesionales.—8: El uso de un código como medio en el perfeccionamiento docente. Bibliografía. Glosario.

12. H. H. Renmers: "Rating Methods in Research on Teaching", en **Handbook Research on Teaching**. Chicago, 1963.

En este estudio se demuestra que si se obtiene la media de la calificación otorgada por 25 o más alumnos a sus profesores, utilizando una escala de calificación, dicha medida es tan fiable o más que los mejores "tests" que puedan emplearse para predecir el éxito de los profesores.

13. R. H. Simpson: **Teacher self-evaluation**. Toronto, 1966.

La finalidad es ayudar al principiante en su propio desarrollo como profesor. El autor considera que la autoevaluación es el principal factor de su perfeccionamiento. Se ofrecen técnicas e instrumentos de autoevaluación, así como áreas de comportamiento docente sobre las que dichas técnicas pueden incidir con más eficacia, entre las que destaca el nivel de conocimientos del profesor y la capacidad del mismo para programar objetivos y actividades docentes.

14. Travers, 2 nd.: **Handbook of Research of Teaching**.

Su capítulo 7 está dedicado a la evaluación de la "teacher competence"; al final de este capítulo está la más completa bibliografía sobre el tema.

15. Valdman-Peck: Student evaluation of teaching. "Research Methodology Monograph", 10, **Resear and Development of Teacher Education**. University of Texas, Austin, 1970.

Estos dos profesores concluyen en su estudio que los factores o características que los alumnos perciben en sus profesores pueden agruparse de la siguiente forma: a) Cordialidad y optimismo. b) Equilibrio emocional y dominio de la materia. c) Actividad y dinamismo. d) Firme control (disciplina). e) Actitud democrática.

Arturo SOLER RUIZ

Apéndice II

**SOBRE EL USO DE LAS FUENTES DE INFORMACION
PARA LA EVALUACION DEL PROFESORADO**

En el documento titulado "Instrumentos de evaluación para uso del Inspector" aparece, junto a los aspectos a valorar y la gama de valoraciones correspondiente, un rayado en el que se indican, con cruces, las fuentes de información que pueden utilizarse para la evaluación de cada uno de aquellos aspectos.

Estas fuentes son:

- Entrevistas personales con el profesor que se va a evaluar.
- Estudio de la documentación del Seminario didáctico correspondiente (actas, programaciones, pruebas elaboradas, etc.).
- Entrevistas con los tutores de los grupos de alumnos a los que el profesor en cuestión imparte clases.
- Entrevistas con el jefe de su Seminario.
- Entrevistas con los directivos del Centro.
- Entrevistas con otros profesores del Centro.
- Visitas a las clases del profesor objeto de evaluación.
- Consideración de la opinión de los alumnos.
- Entrevistas con representantes de los padres.
- Estudio de los datos que figuren en la ficha o registro acumulativo del profesor en la Inspección de Enseñanza Media.

La utilización de estas fuentes de información exige una técnica y una reflexión previa, en cada caso, sobre el modo de actuar del Inspector, en orden a conseguir, en breve tiempo y sin caer en la imprudencia o la descortesía, unos datos objetivos y fiables. Con objeto de orientar sobre la posible utilización de estas fuentes y sólo a título de ejemplo, se incluye a continuación un repertorio de cuestiones, cuya contestación permitiría valorar los aspectos asignados, por así decir, a tres de las fuentes mencionadas: "Tutores", "Jefe del Seminario" y "Otros profesores".

Finalmente, se incluye en este APENDICE II el trabajo de don José María Requejo Vicente "Agentes de la evaluación del profesorado". Este trabajo fue realizado en la fase previa a la reunión del Seminario y su inclusión aquí puede contribuir a una mejor comprensión del tema que nos ocupa.

1. REPERTORIO DE CUESTIONES PARA LOS TUTORES

Respecto a CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE UN PROFESOR:

1. ¿Presume de aprobar o suspender mucho?
2. ¿Presume de que los alumnos protestan de sus notas?
3. ¿Se expansiona en las sesiones de evaluación con anécdotas de la vida privada del alumno: noviazgos, diversiones, etc?
4. ¿Tiene en su cartilla anotaciones sobre la personalidad de cada alumno, incluso fotografías, o necesita que se le den detalles para reconocer de quién se trata?
5. ¿Suele ser lógica la secuencia de sus notas en los ERPAS?
6. ¿Discrepan sus notas de las de los demás profesores?
7. ¿Olvida de asistir a clases o a evaluaciones?

Respecto a CARACTERÍSTICAS SOCIALES:

a) En relación con los compañeros

1. ¿Está disponible para el cambio de impresiones con los demás profesores o prefiere mantener su iniciativa singular?
2. Al hacer la programación, ¿consultó con los profesores de su misma asignatura?
3. ¿A disposición de quién está la llave de su Seminario?
4. ¿Se interesa por sugerencias o experiencias de compañeros o las rechaza por sistema?
5. ¿Expone, en las evaluaciones, alguna experiencia realizada en clase (docente o de convivencia) y su resultado ?
6. ¿Da parte, en sus actividades extraescolares, a compañeros del Seminario o de otros Seminarios?
7. ¿Colabora en las actividades extraescolares que otros compañeros programan?

b) En relación con los padres

1. ¿Llama a los padres o espera a ver si vienen?
2. ¿A cuántos padres habrá recibido en el Instituto, individualmente, durante el trimestre?
3. ¿Lleva fichero sobre entrevistas?
4. ¿Se interesa por el medio socio-cultural de los padres?
5. ¿Hay quejas concretas de padres sobre falta de recepción o de información?

c) En relación con los alumnos

1. ¿Solicita o consulta los datos del ERPA para conocer los datos del alumno?
2. ¿Muestra a los alumnos los ejercicios corregidos?
3. ¿Los enseña solamente si hay protestas?
4. ¿Comentan los alumnos sobre autoritarismo, diálogo, diversión o indisciplina en clase?
5. En las sesiones de evaluación, ¿manifiesta sus problemas con los alumnos o sus preocupaciones con presunción o como petición de consejo al grupo?
6. ¿Suspende o aprueba más que los demás?
7. ¿Qué actividades extraescolares ha promovido?
8. ¿Con cuántos alumnos habrá hablado individualmente (fuera de las actividades de clase, se entiende) durante un mes?
9. ¿Tiene fichero u otro sistema de anotaciones de modo que, en cualquier momento, pueda hacer un informe sobre determinado alumno?

Respecto a LA EVALUACION Y SU CIRCUNSTANCIA

1. ¿Se ven alumnos en la biblioteca o en el laboratorio realizando trabajos del profesor?
2. ¿Los realizan individualmente o en grupo?

3. ¿El profesor ha sugerido al tutor la posible relación de su asignatura con otras materias, para mejor programación?
4. ¿Es puntual a las clases y a las sesiones de evaluación?
5. ¿Pone reparos frecuentemente a las fechas de evaluación?
6. ¿Asiste a las sesiones o deja las notas a otra persona?
7. ¿Se limita a decir sus notas?
8. ¿Aporta alguna solución para alumnos difíciles con frecuencia?
9. ¿Tiene prisa?
10. ¿Aporta al ERPA el resultado de recuperaciones?
11. ¿Rectifica notas por convicción o por presiones?
12. ¿Cambia de métodos o técnicas si los demás opinan desfavorablemente sobre ellos?
13. ¿Informa a los profesores del grupo sobre alguna experiencia o actividad especial de su clase?
14. ¿Anota las observaciones hechas en la sesión por el tutor u otros profesores?
15. ¿Aporta noticias o consejos para que el tutor oriente a los alumnos o pueda guiarlos hacia la madurez?
16. ¿Singulaliza en el consejo de orientación o generaliza?

2. REPERTORIO DE CUESTIONES PARA EL JEFE DEL SEMINARIO

1. ¿Podría decirme si el profesor X, que forma parte de su Seminario, asiste regularmente a las reuniones celebradas en él?
2. En caso contrario, ¿justifica previamente la falta de asistencia?
3. ¿En las reuniones a las que asiste, puede decirme si observa que ha preparado el orden del día?
4. ¿Ha aportado en estas reuniones iniciativas de tipo científico o de tipo técnico-profesional?
5. ¿Conoce o maneja los grandes manuales de su asignatura?
6. ¿Conoce o maneja monografías y revistas especializadas de su materia?
 - 6.1. **Para profesores de Latín.** ¿Podría decirme si el profesor X de su Seminario ha leído los últimos números de Emérita y Estudios Clásicos? ¿Qué obra de reciente publicación ha leído?
7. ¿Asiste y participa en las reuniones interdisciplinares?
 - 7.1. **Para profesores de Latín.** ¿Ha colaborado alguna vez en el montaje escénico de una obra de tipo clásico aportando ideas respecto a ambientación o traducciones?
8. ¿Podría decirme si el profesor X de su Seminario conoce todos o parte de los libros de texto autorizados por el Ministerio?
9. ¿En la elección de texto ha colaborado este profesor aportando criterios razonables?
 - 9.1. **Para profesores de Latín.** ¿Sería capaz de razonar qué diferencias existen entre los dos textos de Latín 1.º (2.º Curso de BUP) publicados por la Editorial Anaya, concretamente los de Díaz y Díaz de Segura Munguía? ¿O bien entre el libro de Holgado de E. Santillana y el de Vergés de Teide?
10. ¿Puede decirme si el profesor X de su Seminario se interesa por publicaciones didácticas que supongan renovaciones metodológicas?
 - 10.1. ¿Qué artículos o qué publicaciones de Didáctica del Latín se conocen en este Seminario que hayan sido utilizadas por D?
11. ¿Es normal dentro del Seminario el intercambio de conocimientos, difusión de lecturas de monografías o artículos de revistas científicas o de didáctica? ¿Participa en este intercambio el profesor X?
12. ¿Existe en ese Seminario preocupación por atender a los factores motivadores del aprendizaje: p. s. fomentar la curiosidad investigadora de lalumno, fomentar el ejercicio de la libertad responsable, apreciar y desear la manifestación de las opiniones de los alumnos, aunque sean opuestas a la suya; provocar esas manifestaciones, agra-

decerlas y aprovecharlas, promover el proceso de invención personal de los alumnos, estimular a los alumnos a construir recursos didácticos; en definitiva, motivar a los alumnos por todos los medios posibles?

Si esto es así, ¿se identifica el profesor X con estas inquietudes, participa de ellas, las acepta, se inhibe o las rechaza?

13. ¿Es criterio de este Seminario el uso de métodos activos de aprendizaje: es decir, dejar hacer al alumno lo que pueda hacer solo, fomentar la actitud crítica de los alumnos, no inhibir la actividad del alumno ni suplantarla con la propia, considerar el aprendizaje como una asimilación de conocimientos capaz de influir en la conducta, dar importancia al modo de ayuda más que a la cantidad de ayuda?
Si esto es así, ¿se identifica el profesor X con estos métodos, participa de ellos, los acepta, se inhibe o los rechaza?
14. ¿Es norma de este Seminario usar bien toda clase de recursos didácticos, estudiar y practicar el momento en que cada recurso es de mayor eficacia, utilizarlos con sentido para sacarles el máximo rendimiento, estar familiarizado con su manejo y uso; en definitiva, unir teoría y práctica en la enseñanza?
Si esto es así, el profesor X de este Seminario se identifica con esta norma, participa de ella, la acepta, se inhibe o la rechaza?
15. ¿Existe en este Seminario preocupación por atender a los factores de individualización en el aprendizaje, es decir, elegir en cada momento el método más eficaz para cada alumno, adaptarse al alumno en su aprendizaje, ajustar su enseñanza a un ritmo adecuado a las posibilidades y condiciones de cada uno de los alumnos, partir siempre de la experiencia anterior del alumno, lograr que el alumno se entregue a su tarea con toda su personalidad, dosificar y organizar metódicamente el trabajo de los alumnos?
Si esto es así, ¿el profesor X se identifica con esta preocupación, participa de ella, la acepta, se inhibe o la rechaza?
16. ¿Me puede decir si el profesor X de su Seminario participa en las tareas de programación?
17. ¿Me puede decir si el profesor X conoce y aplica técnicas de formulación de objetivos?
18. ¿..... si participa con el equipo de profesores del Seminario en la programación larga?
19. ¿..... si participa con el equipo de profesores del Seminario en la programación de unidades de contenido?
20. ¿..... si programa las actividades de cada unidad de contenido?
21. ¿..... si programa la utilización de medios didácticos?
22. ¿..... si programa pruebas de control de acuerdo con los objetivos?
23. ¿..... si establece de antemano criterios de valoración de dichas pruebas?
24. ¿..... si establece un sistema de autocorrección de la propia programación?
25. ¿..... si presenta científicamente y objetivamente los contenidos?
26. ¿..... si ha temporalizado con realismo cada unidad de contenido?
27. ¿..... si ha determinado los niveles máximo y mínimo de cada unidad de contenido?
28. ¿..... si establece una línea metódica adecuada a cada unidad?
29. ¿..... si se siente vinculado con el desarrollo real de la programación formulada con su participación?
30. ¿..... si se interesa por el aprendizaje, por parte del alumno, de las demás materias?
31. ¿..... si interrelaciona los contenidos de las diversas materias?
32. ¿..... si ve con perspectiva integradora su materia en relación con las otras?
33. ¿..... si ayuda al alumno a dar un sentido unitario a las enseñanzas recibidas?
34. ¿..... si detecta sobre la marcha si el alumno avanza, se estanca o retrocede.
35. ¿..... si tiene en cuenta la trayectoria total del alumno?

36. ¿..... si se da cuenta a tiempo de las actitudes variables con respecto a la materia, la clase y el mismo profesor?
37. ¿..... si distingue todos los factores que intervienen en el proceso del aprendizaje y valora su importancia relativa?
38. ¿..... si descubre los propios errores en la dirección del aprendizaje?
39. ¿..... si es capaz de evaluarse recíprocamente con otros profesores?
40. ¿..... si estimula a los alumnos a que se evalúen mutuamente?
41. ¿..... si no confunde la evaluación con la redacción de los juicios que se hacen acerca de los alumnos?
42. ¿..... si evalúa el aprendizaje del alumno conforme se realiza, a fin de ayudarle mejor en sus dificultades?
43. ¿..... si utiliza los datos de la evaluación para conseguir automáticamente el curso del aprendizaje?
44. ¿..... si utiliza la detección de los propios errores para la corrección y mejora de su acción docente?
45. ¿..... si entrena a sus alumnos en una autoevaluación realista?
46. ¿..... si informa al alumno de los resultados de la evaluación?
47. ¿..... si pone a disposición de los alumnos los ejercicios corregidos?
48. ¿..... si estimula a sus alumnos a que le evalúen?
49. ¿..... si realiza actividades de recuperación suficientemente individualizadas?
50. ¿..... si conoce y tiene en cuenta las exigencias personales de sus alumnos?
51. ¿..... si está convencido de que todo profesor por excelente que sea puede mejorar?
52. ¿..... si se esfuerza por una superación constante?
53. ¿..... si huye de la rutina?
54. ¿..... si aprovecha cualquier medio de perfeccionamiento, cursillos, lecturas, mesas redondas, etc?
55. ¿..... si detecta cualquier mejora de la eficacia docente, por pequeña que sea?
56. ¿..... si parte de su propia autodiagnosís para mejorar?
57. ¿..... si fomenta la conciencia de la limitación humana ante la ciencia y del carácter cambiante de ésta?
58. ¿..... si está abierto a nuevas experiencias didácticas?
59. ¿..... si estudia y conoce las directrices actuales de la Educación?
60. ¿..... si acepta y adopta las innovaciones contrastadas?

3. REPERTORIO DE CUESTIONES PARA OTROS PROFESORES

Respecto a DOTES DE LIDERAZGO:

- ¿Es acogedor y propicio a la relación?
- ¿Posee afán de proselitismo?
- ¿Tiene habilidad para convencer e inducir a sus compañeros a la aceptación de sus opiniones?
- ¿Es hombre de iniciativas y propuestas?
- ¿Poseen sus convicciones fuerza y capacidad de arrastre?
- ¿Es generalmente mayoritaria la adhesión a sus opiniones?
- ¿Posee dotes de dialéctica?
- ¿Es creador de estados de opinión en el Centro?
- ¿Puede decirse que sea la personalidad más destacada en el Centro o al menos muy caracterizada?
- ¿Suele aglutinar en torno a sí "satélites" o "acólitos"?
- ¿Acaudilla algún grupo o facción en el claustro de profesores?
- ¿Se proyecta exteriormente en actividades públicas? (prensa, conferencias, etc.).

- ¿Tiene capacidad de convocatoria en sus actividades públicas?
- ¿Es promotor o dirigente de alguna actividad social?
- ¿Ocupa algún cargo en la vida local o nacional?

Respecto a COOPERACION CON LOS PROFESORES DEL MISMO CURSO Y GRUPO:

- ¿Suele mostrarse interesado por los problemas específicos de los cursos?
- ¿Asiste a reuniones de profesores del curso para tratar problemas comunes que le afectan?
- ¿Estudia remedios o soluciones cuando los colegas detectan fallos en la marcha general del curso?
- ¿Colabora aplicando en su clase las medidas que adopte la dirección para corregir determinados problemas del curso?
- ¿Controla y comunica el resultado de las medidas que se aplican para corregir deficiencias?
- ¿Atiende las indicaciones de los tutores?
- ¿Comunica a los tutores sus observaciones sobre las peculiaridades del curso?
- ¿Toma debidamente en consideración y estimula las aportaciones de los delegados de curso?
- ¿Es accesible a los grupos de alumnos que deseen expresar sus preocupaciones e intereses?

Respecto a INTEGRACION EN SU SEMINARIO:

- ¿Asiste a las reuniones de Seminario?
- ¿Se excusa si no va a poder asistir o se justifica cuando no le ha sido posible asistir a una reunión?
- ¿Tiene ideas claras y convicciones sobre el papel que representa en la moderna pedagogía la labor del Seminario?
- ¿Acepta como necesario y conveniente el hecho de trabajar comunitariamente en las tareas del Seminario?
- ¿Suele aportar sugerencias constructivas en las reuniones?
- ¿Se presta voluntariamente a encargarse de alguna parcela o tema en el trabajo de Seminario?
- ¿Sigue escrupulosamente las líneas de actuación acordadas por el Seminario en cuanto al desarrollo de la materia, evaluaciones y métodos pedagógicos a poner en práctica?
- ¿Da cuenta al Seminario del resultado de sus experiencias pedagógicas?
- ¿Tiene interés por las experiencias pedagógicas de sus colegas y aporta críticas a las mismas antes y después de haberlas utilizado?
- ¿Acepta la colaboración del Seminario en la evaluación de sus propios alumnos cuando sea necesario o así se determine?
- ¿Ha leído libros (referido al año académico anterior) o artículos relativos a las tareas de evaluación en común?

Respecto a COOPERACION CON PROFESORES DE DISCIPLINAS AFINES:

- ¿Es poseedor de una cultura científica "abierta"?
- ¿Se interesa por ideales acerca de la formación integral del hombre?
- ¿Cultiva más de una materia con carácter de especialista?
- ¿Es comunicativo acerca de problemas interdisciplinarios detectados por él en clase?
- ¿Acepta de buen grado sugerencias acerca de la conveniencia de orientar el enfoque de algunos aspectos de su materia, en orden a favorecer la comprensión de determinados problemas de una asignatura afín?
- ¿Se presta a intervenir en alguna programación conjunta con los miembros del Seminario de una asignatura afín?

- ¿Pide ayuda y colaboración a los Seminarios de materias afines al objeto de que éstos trabajen ciertos aspectos de la materia para potenciar la adquisición o fijación de conceptos de su disciplina?

Respecto a SI SE ENFRENTA COLEGIADAMENTE A LOS PROBLEMAS:

- ¿Tiene conciencia de la necesidad de una cogestión de los Centros?
- ¿Acepta de buen grado prestar su aportación para estudiar problemas del Centro?
- ¿Es respetuoso con la opinión de los colegas?
- ¿Tiende a asociar a los demás en el estudio de los problemas?
- ¿Sabe subordinar sus particulares puntos de vista a las decisiones tomadas en común?
- ¿Está atento a la labor coordinadora de los responsables?
- ¿Acepta su parte de responsabilidad en las decisiones claustrales o a nivel de dirección?

Respecto a SU INTEGRACION EN EQUIPOS DE TRABAJO:

- ¿Acepta voluntariamente participar en tareas de equipo?
- ¿Suele aportar ideas eficaces al trabajo en común?
- ¿Acepta de buen grado la parcela de trabajo que se le encarga?
- ¿Sabe enfocar su trabajo personal en armonía con el objetivo común propuesto?
- ¿Se muestra dispuesto a respetar la actuación del jefe del equipo?
- ¿Sabe limar asperezas en el entendimiento entre los miembros del equipo?

Respecto a SU ACTITUD DE COOPERACION CON LOS DIRECTIVOS:

- ¿Se ha ofrecido expresamente alguna vez a cooperar?
- ¿Adopta una permanente actitud de interés por la posibilidad de prestar su colaboración?
- ¿Ha aceptado de buen grado las misiones que se le han encomendado?
- ¿Ha aportado alguna iniciativa eficaz?

Respecto a SU INTERES POR CONOCER LOS PROBLEMAS DE LA GESTION DIRECTIVA:

- ¿Le preocupa la buena marcha del Centro?
- ¿Se interesa por conocer la legislación que afecta a los Institutos?
- ¿Está bien impuesto en ella y es persona generalmente bien informada?
- ¿Ha aportado ideas aprovechables a la gestión directiva?

Respecto a SU ACEPTACION DE LAS NORMAS CONVENIDAS:

- ¿Es en general fiel a las normas internas del Centro, a pesar de que no haya participado en la confección de las mismas?
- ¿Conoce y suele poner en práctica las normas acordadas en claustros o en otro órgano de decisión colectiva?
- ¿Es perseverante en mantener sin deterioro la ejecución de los acuerdos hasta que éstos sean expresamente renovados?

AGENTES DE LA EVALUACION DEL PROFESORADO

El término **evaluación** está de moda. Toda palabra que se usa mucho se va cargando de connotaciones, que pueden llegar a difuminar su sentido esencial. Pienso que la evaluación es, fundamentalmente, un análisis valorativo. De hecho, estamos **valorando** constantemente, en nuestra conciencia, para aceptar o rechazar. La evaluación, en el campo docente, tiende básicamente al conocimiento de una situación educativa, mediante las oportunas informaciones y diagnósticos, y a su mejoramiento, a partir de la realidad conocida.

La evaluación, en cuanto incide directamente en la organización educativa, hace referencia a tres aspectos básicos: al alumnado, al profesorado y a los centros de enseñanza. Sobre la evaluación de los alumnos se ha escrito mucho, se ha legislado mucho, y lo necesario sería, quizá, llegar a una síntesis. La evaluación de los centros se ha desarrollado, científicamente, menos, pero existen siquiera unas bases de apoyo u orientación en la legislación vigente. En cuanto a la evaluación del profesorado, estamos en el punto más bajo de desarrollo. Y supongo que no es fácil encontrar una respuesta rigurosa y solvente ni en aspectos doctrinales ni en los operativos. El asunto encierra gran complejidad y tropieza con aflorantes susceptibilidades. Pero dado que "uno de los indicadores más significativos de la calidad educativa es, sin duda, la eficacia y el rendimiento del profesorado" (1), hay que intentar la investigación.

Esta razón puede calificarse de inicial, pero tales indicadores son básicos para la finalidad de mejoramiento docente que indicábamos al principio. La finalidad de la evaluación del profesorado debe centrarse en la mejora de la calidad de la educación, que puede mirar:

1.º A la organización del trabajo, al perfeccionamiento de técnicas, al desarrollo de innovaciones educativas, al ambiente socioemocional de la clase, a la eficacia, en suma, en cuanto mira al aprendizaje del alumnado.

2.º A la sensibilización del profesorado para motivar y vigorizar su actuación profesional y orientarla, en su caso; y al reconocimiento de su quehacer y de su entrega.

NEWMAN —aunque en un campo distinto— viene a sintetizar así: "La valoración de los ejecutivos sirve varios propósitos de la Administración, porque aparte de suministrar una guía que puede conducirnos a mejorar su trabajo en el puesto que desempeña, sirve de base

(1) LUIS MARTIN SOBRADO FERNANDEZ, "Diagnóstico y control de la eficacia del profesorado", en *Didáctica*, noviembre 1975, núm. 56, pág. 67.

para su promoción y se halla ligada estrechamente a una política de incentivos. Deben recordarse estos objetivos, pues condicionan en cierto grado el proceso a utilizar" (2).

He aquí el **para qué** de la evaluación del profesorado. En un planteamiento elemental podríamos hacernos otras tres preguntas: ¿quiénes pueden realizarla?, ¿por qué?, ¿cómo?

1. AUTOEVALUACION

Pienso que la evaluación más eficaz —no digo más objetiva o acertada— es la que de sí mismo hace el propio profesor. Lo afirmo porque el viejo "nosce te ipsum" suele conducir al más sincero empeño de perfeccionamiento. El problema está en la dificultad de ver la propia imagen en el espejo propio. Como decía LE GALL, "solamente a los educadores ingenuos puede parecerles su comportamiento objetivo, neutro, impersonal y olímpico" (3).

Quien más, quien menos, se examina de su actuación. Empuja la conciencia de cada uno. Buceamos en nuestro interior por afán de caminar, en la profesión y en la vida, tranquila y recatadamente. Nuestra manera de reflexión puede que sea primaria y elemental; depende de la capacidad y de la costumbre de autocrítica de cada uno.

2. EVALUACION DEL SICOLOGO:

Uno intenta, más o menos, conocerse a sí mismo. Pero, a veces, procura engañarse un poquito..., salvar la propia imagen. Para su conocimiento más objetivo, puede venir en su ayuda el técnico, el psicólogo escolar, si lo hay... Su labor entraría dentro del campo del descubrimiento de la "personalidad educadora del profesor". Podría abarcar dos aspectos:

- A) Equilibrio y ajuste personal.
- B) Responsabilidad educadora.

En el A) cabría encuadrar las manifestaciones de temperamento-carácter y de adaptación emocional y social, junto a una teoría de psicología dinámica, de psicología general y de la función educadora.

En el B), inteligencia, aptitudes e intereses, historial académico y conocimientos profesionales, junto a una teoría vocacional.

3. EVALUACION DE COMPAÑEROS:

Alguna validez ofrece la evaluación del compañero o —mejor— de compañeros distintos. Aunque sólo fuera por aquello de que "más ven cuatro ojos que dos", o —menos luminosamente— lo de la paja en ojo ajeno... La falta de preparación técnica y de objetividad puede acarrear peligro. Pienso que quizá sea más conveniente hablar de "observaciones" de compañeros que de evaluación, que sólo alcanzaría validez si el centro fuera una comunidad auténtica. Pero las observaciones son, sin lugar a dudas, muy útiles para el diagnóstico contrastivo.

(2) NEWMAN, W., *Programación, organización y control* (cap. XX: "Valoración y selección de los ejecutivos"), Deusto, Bilbao, 1966, pág. 439.

(3) ANDRE LE GALL, *Caracteriología de la infancia y de la adolescencia*, Edit. Luis Miracle, Barcelona, 3.ª ed., 1962, pág. 462.

4. EVALUACION DE LOS ALUMNOS:

El alumno, cada alumno, es un vigilante, un espía del comportamiento del profesor. No busco darle a las palabras un sentido peyorativo. Al contrario; en la edad de formación del Bachillerato, el alumno vigila al profesor con afán imitativo, como a "ejemplar" o "héroe". Pero no hay que olvidar que también le mira con justiciera necesidad. OLIVEROS, al hablar de la convivencia y del modo de llevar las clases el profesor, más que de su preparación científica, escribe: "Pocas cosas hay más descorazonadoras para un alumno, especialmente en las primeras semanas del curso, que sentir que el profesor no está preparado para las actividades del curso, que improvisa, que **sale del paso**" (4).

Lo admitamos o no, los alumnos nos miran y nos juzgan. Parece conveniente partir, pues, de un hecho que hay que aceptar: el alumno es un pequeño juez, más amigo que enemigo, un espejo vigilante aunque pueda estar un tanto empañado.

Por otra parte, la Ley General de Educación, en su artículo 128, 3, admite la colaboración crítica del alumnado, al formular así su derecho a la cooperación en las obras educativas: "Emitir por escrito al finalizar sus estudios de Bachillerato, de cada grado de Formación Profesional y de cada ciclo de la Educación universitaria, antes de la expedición del título correspondiente, su juicio personal, reservado y debidamente razonado, sobre las actividades educativas del Centro respectivo y del profesorado, así como sobre la valoración de los medios instrumentales que se hayan empleado en su formación, todo ello a fin de contribuir al perfeccionamiento de la enseñanza que hayan de recibir las promociones posteriores de alumnos" (5).

Puede recordarse, además, la Orden de 30 de septiembre de 1970 ("B. O. del E." de 19 de octubre de 1970); en su disposición decimonovena establece que los alumnos de C.O.U. deberán manifestar por escrito razonado al Director del Centro, con carácter reservado, cuantas iniciativas consideren oportunas para mejorar el curso.

Evidentemente, la evaluación que puede ofrecer un alumno no será perfecta; se acompaña de deficiencias semejantes a las señaladas en la evaluación de compañeros y de algún riesgo mayor; pero es un dato más para tener en cuenta en la ficha acumulativa sobre cada profesor. Si en nuestra geografía occidental nos cuesta admitir la capacidad y el valor del juicio del alumno, en tierras americanas se están elaborando técnicas o instrumentos para analizar la opinión de los estudiantes sobre sus propios profesores. Me paro a citar solamente tres, que recojo de un libro de LANDSHEERE, al que remito (6):

- "The Purdue Rating Scale for Instruction", de H. Remmers et D. Eliot (Purdue University), 1950.
- "The Diagnostic Teacher Rating Scale", de Tschechtelin, Amatora el Remmers (Purdue University), 1940.
- "The Bryan-Yntema scale", in "A Manual on the Evaluation of Students Reactions in Secondary Schools", Calamazov (Mich.), Wester State Teacher College, 1939.

Las noticias, en resumen, que el alumno puede aportar para una evaluación del profesor harían referencia a:

- A) Simpatía o atracción personal y sentido del humor.
- B) Liberalismo, en cuanto acepta diálogo e ideas y estimula.
- C) Integridad, en cuanto cumple su deber profesional (entrega, puntualidad, asistencia, etc.) y es imparcial al juzgar y dar calificaciones.

(4) ANGEL OLIVEROS, "El profesor y la calidad de la educación", en *Revista de Educación*, núm. 206, Madrid (noviembre-diciembre 1969), pág. 15).

(5) "Ley General de Educación y disposiciones complementarias", *Servicio de Publicaciones del MEC*, Madrid, 1977, pág. 125.

(6) G. DE LANDSHEERE, *Introduction a la Recherche Pédagogique*, Georges Thone, Liege, 1966, págs. 129-131.

- D) Dominio de conocimientos y de la clase, en cuanto explica con claridad y mantiene la atención y el trabajo del alumno.

5. EVALUACION DE LOS CARGOS DIRECTIVOS:

Es evidente que el Director de un Centro docente y el Jefe de Estudios deben conocer al profesorado, al menos en lo que toca a su comportamiento disciplinar, interés y colaboración.

El sentido común nos dice que su apreciación objetiva es factor muy importante en la evaluación del profesorado.

En el artículo 62 de la Ley General de Educación se habla del Director y de sus funciones, de los coordinadores y del claustro. El "Real Decreto 264/1977, de 21 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos Nacionales de Bachillerato" ("Boletín Oficial del Estado de 28 de febrero), detalla las funciones de los órganos de gobierno de los Institutos y las que corresponden al profesorado. De la lectura de las competencias del Director y del Jefe de Estudios se deduce que uno y otro deben estar en disposición de proporcionar una apreciación suficiente sobre la actividad que el artículo 20 del Real Decreto asigne a los profesores de I. N. de Bachillerato.

La voz del Claustro puede ser oída también, ciertamente. Pero la experiencia enseña que en las reuniones del Claustro se diluye la matización y aun la responsabilidad. Cosa semejante acontece, aunque en menor grado, en el Consejo de Dirección, en cuyo seno pueden estudiarse aspectos generales o enfoques concretos en algún caso particular de comportamiento límite. Pero en la visión o informe de cada profesor parece más rentable adscribir la matización y responsabilidad de la evaluación al Director y al Jefe de Estudios y aun, en algunos aspectos, al tutor. Sus aportaciones para la evaluación del profesorado pueden referirse a la disponibilidad y colaboración de los profesores respecto a:

- A) El alumnado (conocimiento, orientación, docencia, actividades extraescolares, etc.).
- B) Los padres de alumnos (información, orientación, etc.).
- C) El contorno (conocimiento, promoción, etc.).
- D) Los cargos directivos (asistencia, crítica constructiva, sugerencias, etc.).
- E) Los compañeros (integración, convivencia, interrelación, etc.).

6. EVALUACION DEL JEFE DE SEMINARIO:

Si parece lógico que la evaluación que se haga a los profesores sobre su comportamiento disciplinar, interés y colaboración en la marcha general del Centro corresponda, progresivamente, al tutor, Jefe de Estudios y Director, la evaluación de la capacidad científica del docente, de su actuación en la clase y del rendimiento debe corresponder al Jefe de Seminario.

La legislación sobre seminarios didácticos es amplia. Recordemos el apartado IV de la "Orden de 21 de agosto de 1972 por la que se dictan normas sobre la organización del curso escolar 1972-73 en los Centros oficiales de Bachillerato" (7). En el número 4 de este apartado se dice: "El Jefe del Seminario responderá de que cada trimestre se elabore un balance de los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos y de que se estudien y establezcan las medidas de corrección que resulten necesarias". También conviene recordar la "Resolución

(7) *Ob. cit.* en 5), págs. 341-346.

de 18 de septiembre de 1972 por la que se aprueban las normas reguladoras del funcionamiento de los seminarios didácticos en los Centros de Bachillerato" (8). En ella se insiste en el balance trimestral de resultados y en el informe trimestral y anual.

De esta ordenación legal y de la preparación que en el Jefe de Seminario se supone, se deduce que son los Jefes de Seminario las personas más idóneas para proporcionar datos de evaluación del profesorado que integra el respectivo seminario, en el aspecto docente (9):

A) Programación de actividades, tanto la larga (general o anual) como la corta (parcial o inmediata), con los siguientes datos: previsión de evaluación inicial, formulación de objetivos idóneos, dosificación de contenidos, educación y variedad de actividades, previsión de material didáctico.

B) Desarrollo de las funciones docentes: adecuación al ritmo del grupo y al del individuo, motivación y lenguaje utilizados, ordenación y disciplina educativa, actividades individualizadoras, actividades en grupos.

C) Evaluación y recuperación: continuidad e instrumentos de evaluación, aspectos evaluados, comunicación de resultados y cambio de impresiones, organización de la recuperación y eficacia.

D) Perfeccionamiento o puesta al día en conocimientos y técnicas.

7. EVALUACION DE LA INSPECCION:

La Inspección es, sin duda, el cuerpo a quien toca, por su propio ser —y más ahora, cuando se tiende a una función técnica—, la evaluación del profesorado.

La propia Ley General de Educación así lo establece en su artículo 142, d): "Evaluar el rendimiento educativo de los Centros docentes y profesores de su zona respectiva o de la especialidad a su cargo en colaboración con los Institutos de Ciencias de la Educación" (10). Esto mismo se repite en el artículo 2.º, d), del "Decreto 664/1973, de 22 de marzo, sobre funciones del Servicio de Inspección Técnica de Educación" (11).

Su función y capacidad legal evaluadora de Centros y Profesores se deduce también, si no tan expresamente, de las innumerables referencias que en diversos textos legales se hace a la labor de la Inspección en cada caso concreto.

Por otra parte, es lógica esta función no sólo por la preparación técnica y capacidad que la legislación reconoce al Cuerpo de Inspectores, sino por otros aspectos que insinúa:

A) La necesidad de elaborar unos instrumentos técnicos, claros y objetivos, de evaluarlos periódicamente y de actualizarlos. Tales instrumentos deben servir de ayuda a los propios Inspectores y a los demás agentes de evaluación señalados: profesorado, alumnado, cargos directivos, etc.

B) La necesidad de recoger y filtrar los datos que puedan aportar dichos colaboradores o agentes.

C) La necesidad de valorar, por clarificación y comparación, los datos clasificados.

La proximidad del evaluador al evaluado, si bien puede ofrecer un conocimiento más directo de los hechos, puede empañar también la visión objetiva por causas que nacen más

(8) *Ob. cit.* en 5), págs. 1103-1107.

(9) Tomo como base el esquema de M. RIVAS NAVARRO y RAFAEL G. VILLARREAL en "Evaluación del profesorado en prácticas: experiencia de un modelo de la provincia de Madrid", en el folleto *Organización y supervisión educativa*, núm. 16, enero-junio 1973, pág. 31, con algunas modificaciones.

(10) *Ob. cit.* en 5), pág. 135.

(11) *Ob. cit.* en 5), pág. 2019.

del sentimiento que de la razón, si es que no se enmaraña la evaluación en intereses particulares.

Los Inspectores tienen una doble perspectiva: **la cercanía**, en cuanto pueden visitar centros y profesorado varias veces durante el curso (es evidente que no se alcanzará un conocimiento tan perfecto como el de la convivencia diaria), y **la lejanía** o examen valorativo desde el despacho de la Inspección, en el que pueden realizar un estudio crítico más sereno y objetivo.

José M. REQUEJO VICENTE

**EVALUACION DE CENTROS
DE BACHILLERATO**

INTRODUCCION

El Seminario ha dedicado un número menor de horas de trabajo al tema "Evaluación de Centros", en parte porque el interés y la urgencia del tema "Evaluación de profesores" ha consumido más tiempo del que se había previsto, y en parte porque el estudio de un posible instrumento para la evaluación de los Centros de Bachillerato había sido ya abordado por un grupo de Inspectores de Enseñanza Media reunido en Formigal en julio de 1975.

Aunque el Seminario ha partido de la consideración del documento elaborado en aquella ocasión, el instrumento de evaluación que se incluye a continuación responde a un planteamiento completamente distinto. Sus líneas directrices han sido trazadas por el profesorponente de este tema, José Angel López Herrerías, quien intervino también en el desarrollo de aquéllas. Por lo demás, la forma del presente "Instrumento para la evaluación de Centros de Bachillerato" es similar a la del correspondiente a la evaluación de profesores y persigue la misma finalidad operativa.

**INSTRUMENTO DE EVALUACION PARA USO
DEL INSPECTOR**

**A. ESTRUCTURALES
BASICOS**

A.1. MATERIAL

1.1. Edificio

a) Características materiales

b) Estado de conservación

c) Espacios libres

d) Funcionalidad

e) Relación aforo/n.º de alumnos.

1.2. Medios

a) Gimnasio e instalaciones deportivas

b) Zona administrativa

c) Dependencias para el profesorado

d) Espacios de usos múltiples

e) Servicios alumnado

f) Biblioteca (dotación e instalaciones)

	1	2	3	4	5
Insuficiente	X	Mejorable	Suficiente	Notable	Sobresaliente
Insuficiente	X	Debe mejorar	Aceptable	Apropiado	Excelente
Malo	X	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
Mal planificado y mal construido	X	Mal planificado y bien construido	Bien planificado Regularmente	Bien planificado Bien construido	Muy bien
Muy mal	X	Mal	Regular	Bien	Muy bien
No existen	X	Insuficientes	Suficientes	Amplios	Muy amplios
Nada	X	Poco	Aceptable	Buena	Muy buena
(Si la relación es 1-5; entre 0,9 y 1,1-4; entre 0,75 y 1,25-3; entre 0,5 y 1,5-2, en otros casos 1)	X	X	X	X	X
Muy deficientes	X	Insuficientes	Suficientes	Adecuados	Muy adecuados
No tiene	X	Insuficientes	Suficientes	Bien dotado	Muy bien
Muy inadecuada	X	Adecuada	Suficiente	Buena	Muy buena
Muy inadecuada	X	Adecuada	Suficiente	Buena	Muy buena
No tiene	X	Insuficiente	Suficiente	Bien dotado	Muy bien
No tiene	X	Insuficiente	Suficiente	Bien dotado	Muy bien
No tiene local	X	Dotación insuficiente	Suficiente	Buena	Muy bien

Entrevista	X								
Directivos		X							
Docum. Insp.			X						
Seminarios									
Clases									
Encuestas									
Asoc. Padres						X			
Delegación							X		
Aso. Vecinos								X	

Entrevista	X																			
Directivos	X																			
Docum. Insp.																				
Seminarios	X																			
Clases	X																			
Encuestas																				
Asoc. Padres																				
Delegación																				
Aso. Vecinos																				

a) Registro de la documentación.	1	2	3	4	5
	X	X	X	X	X
	Caótico	Acceptable	Correctamente organizado	Bien organizado	Muy bien organizado
b) Metodología	X	X	X	X	X
	No se plantea	Muy rudimentaria	Muy tradicional	Acceptable	Perfectamente calculado
c) Evaluación continua	X	X	X	X	X
	Se evalúa por exámenes finales	Id. antes de las sesiones de ev.	Se evalúa por controles periódicos	Se evalúa toda actividad diaria de cada alumno	Id. atendiendo todos los aspectos y ponderando todas las p.
d) Evaluación global	X	X	X	X	X
	No se plantea	Se practica erróneamente	Acceptablemente	Bien	Perfectamente
e) Congruencia con las programaciones	X	X	X	X	X
	Nula	Parcial	Acceptable	Buena	Plena
f) Retroalimentación	X	X	X	X	X
	No funcionan los mecanismos	Se utiliza solo parcialmente	Se retocan las programaciones después de cada sesión de evaluación	Id. realizando las recuperaciones y críticamente	Id. continua y críticamente
B.2. ORGANIZACION	X	X	X	X	X
	Insuficiente	Debe mejorar	Acceptable	Apropiado	Excelente
2.1. Dirección	X	X	X	X	X
	Rechazo	Desinterés	Cumplimiento	Colaboración	Creación
2.1.1. Aspectos generales del equipo directivo	X	X	X	X	X
	Rechazo	Desinterés	Cumplimiento	Colaboración	Creación
a) Experiencia	X	X	X	X	X
	Todos sin experiencia	Algún miembro con experiencia	Todos con alguna experiencia	Algunos con mucha experiencia	Todos con gran experiencia
b) Preparación específica	X	X	X	X	X
	Ninguno	Uno	Algunos	La mayoría	Todos
c) Estimula las actividades del Centro	X	X	X	X	X
	Negativa	Pasiva	Normal	Activa	Estimulante

2.1.4. Relaciones Dirección-entorno

	1	2	3	4	5
a) Conocimiento	Rechazo X	Desinterés X	Cumplimiento X	Colaboración X	Creación X
b) Integración	Desprecio del entorno X	Indiferencia X	Influye deficientemente X	Suficiente X	Influente X
c) Promoción	Nula X	Circunstancial X	En casos concretos de mutuo interés X	Se intenta la integración X	Muy satisfactoria X
d) Colaboración	No se ocupa X	Sólo en casos obligados X	Se ocupa parcialmente X	Se ocupa sin eficacia X	Eficaz X

2.2. Planificación

a) Previsión de medios didácticos.	Rechazo X	Desinterés X	Cumplimiento X	Colaboración X	Creación X
b) Previsión de medios económicos	Inadecuada X	Insuficiente X	Suficiente X	Adecuada X	Optima X
c) Previsión de actividades	Inadecuada X	Insuficiente X	Suficiente X	Adecuada X	Optima X
d) Presupuesto respecto a la confección, ejecución y liquidación	Inadecuada X	Insuficiente X	Suficiente X	Adecuada X	Optima X
e) Eficacia de la planificación	Nula X	Escasa X	Normal X	Buena X	Muy buena X
f) Selección del profesorado	Sin criterio X	Con criterio inadecuado X	Con criterio parcialmente adecuado X	Con criterio objetivo X	Con criterio objetivo y eficaz X
g) Elaboración de la planificación	No se elabora X	Se elabora unilateralmente X	Se elabora informando X	Se elabora escuchando X	Se elabora colegiadamente X

Entrevista	Directivos	Docum. Insp.	Seminarios	Clases	Asoc. Padres	Delegación	Aso. Vecinos
X	X				X		X
X	X				X		X
X	X				X		X
X	X	X			X	X	X
X	X	X			X	X	X
X	X	X			X	X	X
X	X	X			X	X	X
X	X	X			X	X	X
X	X	X			X	X	X
X	X	X			X	X	X

EVALUACION DE CENTROS

Ficha resumen

	1	2	3	4	5
	X	X	X	X	X
	Insuficiente	Mejorable	Suficiente	Notable	Sobresaliente
A. ESTRUCTURALES BASICOS					
A.1. Material					
1.1. Edificio	●	●	●	●	●
	Insuficiente	Debe mejorar	Aceptable	Apropiado	Excelente
1.2. Medios	●	●	●	●	●
	Malo	Regular	Bueno	Adecuados	Excelente
A.2. Personal					
2.1. Profesorado	●	●	●	●	●
	Muy deficientes	Insuficientes	Suficientes	Competente	Muy adecuadas
2.1.1. Formación y perfeccionamiento	●	●	●	●	●
	Insuficiente	Debe mejorar	Aceptable	Muy bueno	Excelente
2.1.2. Relación profesorado-alumnos	●	●	●	●	●
	Insuficiente	Debe mejorar	Aceptable	Competente	Excelente
2.1.3. Relación entre profesores	●	●	●	●	●
	Ninguna	Poca	Escasa	Buena	Total
2.1.4. Relación profesores-Dirección	●	●	●	●	●
	Ninguna	Escasa	Aceptable	Buena	Excelente
2.1.5. Relación profesores-entorno	●	●	●	●	●
	Ninguna	Escasa	Aceptable	Buena	Excelente
2.2. Alumnos	●	●	●	●	●
	Ninguna	Escasa	Aceptable	Buena	Excelente
2.2.1. Selección	●	●	●	●	●
	Insuficiente	Debe mejorar	Aceptable	Competente	Excelente
2.2.2. Tratamiento	●	●	●	●	●
	Sin criterio	Criterio inadecuado	Criterio adecuado	Criterio progresivo	Criterio científico-pedagógico
2.2.3. Agrupación	●	●	●	●	●
	Nulo	Ocasional	Aceptable	Destacado	Relevante
	Arbitraria	Criterios externos	Heterogeneidad intelectual	Homogeneidad intelectual	Heterogeneidad calculada

	1	2	3	4	5
2.2.4. Promoción	X Rechazo	X Inhibición	X Aceptación	X Participación	X Identificación
2.3. Personal no docente	● Insuficiente	● Debe mejorar	● Aceptable	● Competente	● Excelente
B. ESTRUCTURALES OPERATIVOS					
B.1. Programa					
1.1. Objetivos	● Insuficiente	● Mejorable	● Suficiente	● Notable	● Sobresaliente
1.2. "Curriculum"	● Insuficiente	● Debe mejorar	● Aceptable	● Aprobado	● Excelente
1.3. Evaluación	● Insuficiente	● Debe mejorar	● Aceptable	● Competente	● Excelente
B.2. Organización					
2.1. Dirección	● Insuficiente	● Debe mejora	● Aceptable	● Aprobado	● Excelente
2.1.1. Aspectos generales	● Rechazo	● Desinterés	● Cumplimiento	● Colaboración	● Creación
2.1.2. Relación dirección-alumnos	● Rechazo	● Desinterés	● Cumplimiento	● Colaboración	● Creación
2.1.3. Relación Dirección-profesorado	● Rechazo	● Desinterés	● Cumplimiento	● Colaboración	● Creación
2.1.4. Relación Dirección-entorno	● Rechazo	● Desinterés	● Cumplimiento	● Colaboración	● Creación
2.2. Planificación	● Rechazo	● Desinterés	● Cumplimiento	● Colaboración	● Creación
C. ESTRUCTURANTES BASICOS					
C.1. Comunidad educativa					
1. Insuficiente	● Insuficiente	● Mejorable	● Suficiente	● Notable	● Sobresaliente
C.2. Administración					
1. Insuficiente	● Insuficiente	● Debe mejora	● Aceptable	● Competente	● Excelente
2. Insuficiente	● Insuficiente	● Debe mejora	● Aceptable	● Competente	● Excelente

D. ESTRUCTURANTES OPERATIVOS

	1	2	3	4	5
	X	X	X	X	X
	Insuficiente	Mejorable	Suficiente	Notable	Sobresaliente
D.1. Familias					
1.1. Información	Insuficiente	Debe mejorar	Aceptable	Competente	Excelente
1.2. Atención	Rechazo	Inhibición	Aceptación	Participación	Identificación
1.3. Orientación	Rechazo	Inhibición	Aceptación	Participación	Identificación
1.4. Colaboración	Rechazo	Inhibición	Aceptación	Participación	Identificación
D.2. Proyecto educativo					
2.1. Participación	Insuficiente	Debe mejorar	Aceptable	Competente	Excelente
2.2. Cientificidad	Nulo	Ocasional	Aceptable	Destacado	Relevante
2.3. Orientación pedagógica	Nulo	Ocasional	Aceptable	Destacado	Relevante
D.3. Entorno					
3.1. Inserción	Rechazo	Debe mejorar	Aceptable	Competente	Excelente
	Insuficiente	Inhibición	Aceptación	Participación	Identificación

