

# Profesionalismo y microgestión: la lucha de los maestros de Chicago

## Introducción

A partir del 2012 se inició un cambio significativo para el magisterio de Chicago, con la implementación del nuevo sistema de evaluación magisterial, al que el sistema de Escuelas Públicas de Chicago (CPS) llamó REACH, cuyo acrónimo en inglés dice “Reconociendo a los educadores que ayudan a progresar a los estudiantes de Chicago”. La ley subyacente, que demandó el nuevo sistema, fue promovida rápidamente en la legislatura de Illinois en el 2010, anticipándose a la carrera federal por la asignación de presupuestos. El programa de becas competitivas *Race to the Top* fue iniciado por el presidente Obama y su Departamento de Educación, encabezado por la Directora de Escuelas de Chicago, Arne Duncan. *Race to the Top* era bien conocido por confrontar a los distritos escolares entre sí, y por promover la privatización por medio de escuelas Charter y los sistemas de evaluación magisterial. También se le conoce ampliamente por ser la política que causó el escándalo de fraude de evaluación en Atlanta, lo que llevó a una amplia criminalización de los profesores afroamericanos en dicha ciudad. Resulta irónico que el estado de Georgia ganara la beca federal en parte por los resultados de las pruebas fallidas. Pero tanto el sistema

de evaluación de Chicago como el sistema federal son un reflejo de la manía por la evaluación estandarizada y los esfuerzos bi-partidistas, tanto de los republicanos como de los demócratas, de dismantelar los sistemas de educación pública en todo el país.

Los mandatos de evaluación magisterial fueron desarrollados y promovidos por financiamientos corporativos como la Fundación Gates y el TNTP (antes conocido como el Proyecto del Nuevo Profesor), quienes aseveraban que el principal problema con la educación era que la mayoría de los profesores había “inflado” sus calificaciones. Ese racionamiento era fallido en dos sentidos: ni los maestros inflaron sus calificaciones y las bajas calificaciones son debidas, en gran medida, a la pobreza y al racismo. Después de millones de dólares e incontables horas de trabajo de directores y maestros, el sistema de evaluación REACH descubrió que 89% de los maestros alcanzó uno de los dos primeros lugares en 2016-17, de acuerdo con los funcionarios de Escuelas Públicas de Chicago. Los componentes principales de REACH analizaban los planes de estudio magisterial, las calificaciones de los exámenes estandarizados de los alumnos o las métricas de valor agregado; además del ambiente en el salón de clases, el rigor académico,

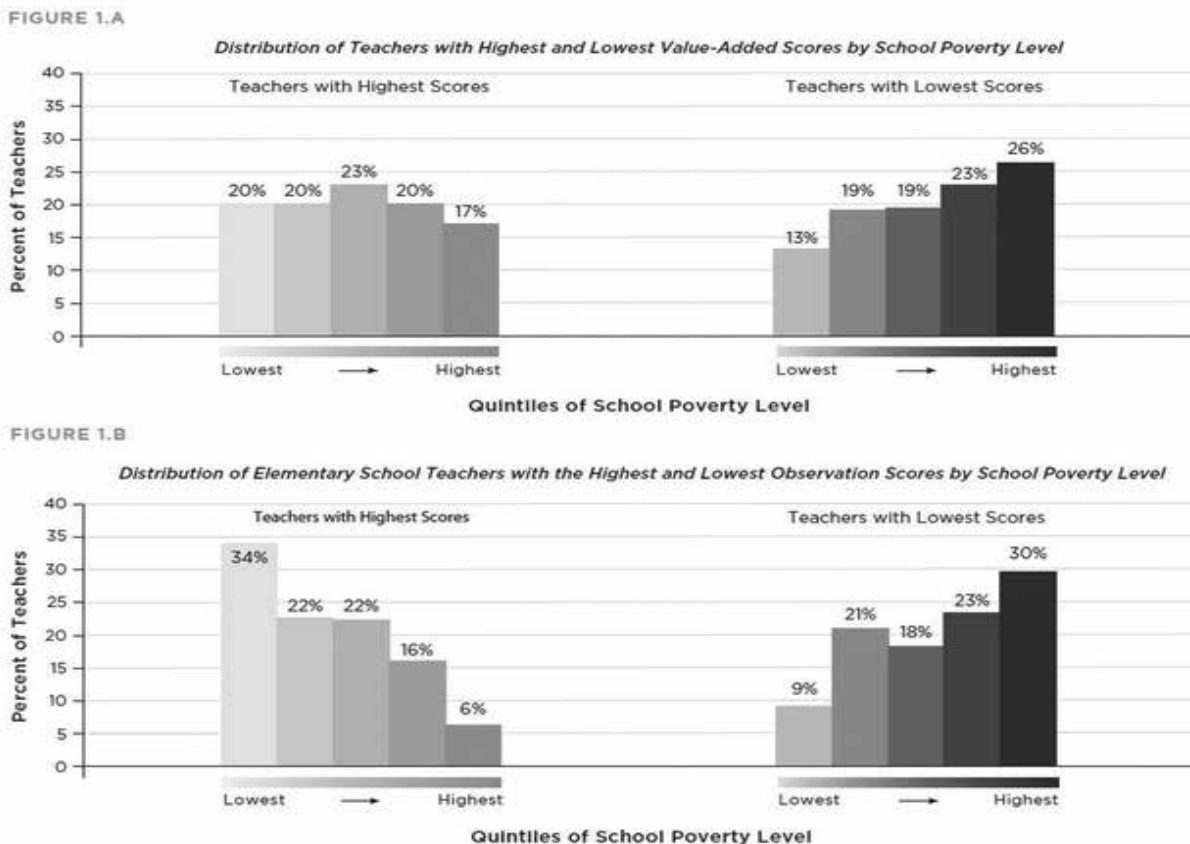
la organización pedagógica, y el alcance con los padres y en la comunidad. Sin embargo, descubrimos que, el criterio o sesgo del director, las bajas calificaciones y el estatus de la escuela en la comunidad influían grandemente en la calificación final que recibía el profesorado.

### Un Sistema discriminatorio

Por otro lado, el magisterio que recibe las calificaciones más bajas se encuentra, de forma desproporcional, entre los que trabajan en los distritos escolares más pobres, o son profesores varones o negros, de acuerdo con una investigación del 2016 del Consorcio de Educación Escolar de la Universidad de Chicago. (Report “Teacher Evaluation in Chicago<sup>1</sup>)

Las calificaciones más bajas, según los hallazgos de CCSR, se deben a las observaciones de los evaluadores, no a los resultados directos de las pruebas. Las escuelas que dan servicio a los estudiantes más pobres son a las que les faltan muchos recursos indispensables, como personal de enfermería, trabajadores sociales, psicólogos y orientadores. El número de alumnos por salón es demasiado grande, y frecuentemente tienen una mala organización. En promedio, el profesorado de dichas escuelas tiene calificaciones más bajas debido a los problemas en el ambiente escolar, y no porque sean menos hábiles.

**Figura 1.**  
Maestros con puntuaciones más bajas y observaciones sobrerrepresentadas en escuelas que atienden a los estudiantes más desfavorecidos



1. Report “Teacher Evaluation in Chicago: <https://consortium.uchicago.edu/publications/teacher-evaluation-chicago-differences-observation-and-value-added-scores-teacher>



En particular, las bajas calificaciones que se les asignan a los profesores negros los están orillando a salir del sistema, de forma voluntaria o no. A CPS parece no importarle su presencia en el aula. De hecho, en muchas escuelas, los profesores negros están en la mira para la justificación de un despido, especialmente si se encuentran en un escalafón de paga alto. El magisterio latino y de otras etnias también recibe calificaciones bajas. Una victoria que se consiguió en el 2015 fue que el contrato obligue a CPS a participar en un estudio conjunto que busque maneras para erradicar la disparidad. Estando a punto de embarcarnos en una nueva campaña de negociación contractual (el acuerdo actual expira en junio del 2019), los miembros están preparados para tratar el tema de las disparidades raciales y económicas que el sistema de evaluación actual perpetúa.

Mientras que a los estudiantes de las escuelas privadas y las preparatorias suburbanas bien financiadas reciben una estimulación dinámica, con preguntas, conceptos e ideas significativas; a sus contrapartes en las escuelas públicas se les alimenta con soluciones prefabricadas rápidas, con el fin de prepararlos para las pruebas estandarizadas. Así, no reciben verdadera educación ni intelectual, ni emocional o cultural, ni siquiera moral —*maestro de preparatoria, CPS*.

Una parte importante del trabajo del magisterio es la evaluación estudiantil. De forma tradicional, cada educador utiliza una variedad de métodos de evaluación, cortados a la medida del salón y materia. La evaluación estandarizada lleva décadas en las escuelas, pero su preponderancia ha aumentado dramáticamente en este

siglo. En el 2005, los estudiantes de Chicago tomaban dos evaluaciones estandarizadas, pero el CPS eliminó una de ellas, argumentando que “estaban dedicando demasiado tiempo a las pruebas estandarizadas.”

Sin embargo, para el 2018, la situación estaba fuera de control. Además de las pruebas requeridas por el estado, las evaluaciones para evaluar a los maestros y los exámenes para los programas especiales, los dirigentes de la red de CPS empezaron a exigir exámenes de monitoreo cada cinco semanas, o pedían pruebas por cualquier otra razón. Debido a que la calificación de una escuela depende de los puntajes estudiantiles (65% en la escuela primaria y 40% en la educación superior), los directores escolares se sentían obligados a aplicar varias evaluaciones, también de forma obligatoria.

### **La acción sindical**

En el 2012, el recién elegido alcalde de Chicago, Rahm Emanuel, intentó destrozarse la negociación colectiva mientras apoyaba una ola de privatización, el cierre de escuelas por motivos racistas y el endurecimiento del sistema de evaluación magisterial. Por tanto, los miembros de CTU iniciaron una huelga histórica que logró que gran parte de su plan tuviera que abandonarse. Más del 98% de los miembros de CTU autorizaron la huelga y marcaron el camino de la resistencia ante las reformas educativas neoliberales que ha sido seguido hoy por el magisterio en Los Ángeles, Colorado, Arizona, Oklahoma, Kentucky, West Virginia; y hasta dentro de la industria de las escuelas charter, que también se han embarcado en la ola histórica de huelgas. Decenas de

miles de maestros se fueron a las calles, tanto en el 2012 como en el 2016, con el canto: “Hey Hey, Ho, Ho, Rahm Emanuel has got to go (Hey, hey, ho, ho, Emanuel debe irse).” Recientemente, Rahm anunció que no buscará la reelección como alcalde de Chicago en las elecciones programadas para abril del 2019.

La CTU ha peleado duro para cambiar REACH, comenzando con la huelga del 2012, la cual consiguió un proceso de apelación, una disminución del peso del componente evaluatorio, y un riguroso comité de Evaluación Magisterial conjunto. La CTU logró unos muy necesarios cambios en el contrato del 2015, incluyendo la incorporación de mejores prácticas que los directores ahora deben acatar. Pero la lucha continua. Como los resultados de tanto el viejo como del nuevo sistema indican, la vasta mayoría de los profesores no requiere de una evaluación continua. Algunos requieren apoyo, y es lo que deben recibir. Pero para la mayoría de los maestros y maestras, poder tener tiempo para realizar trabajo colaborativo con otros colegas es considerablemente más útil que dedicarlo a las evaluaciones de REACH. Lamentablemente, pocos maestros tienen la posibilidad de esos periodos de preparación. El alumnado merece un magisterio que sea tratado de forma profesional.

En el contrato del 2015, la CTU ganó el derecho a votar si ciertas evaluaciones eran necesarias para sus escuelas. Tanto profesores como alumnos han recibido un muy merecido descanso de la evaluación implacable; pero la lucha por recuperar la autonomía del profesor en cómo evalúe a sus alumnos en su aula sigue.

No obstante, no solo se reduce a la evaluación, sino que la CPS también intentó controlar su forma de calificar; otra responsabilidad que siempre ha caído en los profesores y que depende de los objetivos y particularidades del alumnado en la clase. La CTU logró mandar sobre el lenguaje en este tema también, y se han terminado algunas de las imposiciones más nefastas sobre las políticas de calificación.

Las iniciativas de CPS, que roban la toma de decisiones del magisterio, también aplican a los programas de estudio *a prueba de maestros*. Dichos materiales

buscan minimizar el control de los profesores, al darles “guiones” y otros recursos para dirigir la clase, dejando poca cabida para la desviación, aun cuando los estudiantes muestren que se necesita. Con el nuevo énfasis en el aprendizaje computarizado *personalizado*, muchas personas imaginan que la CPS pudiera comenzar a disminuir el papel de los maestros y aumentar el papel del aprendizaje virtual; lo cual sería maravilloso para las empresas de tecnología, pero contraproducente para los estudiantes. Es algo que jamás se sugeriría aplicar en las escuelas particulares o de mayores posibilidades económicas. La CTU seguirá defendiendo la calidad magisterial que el alumnado merece.

### **Demandas profesionales sobre el magisterio**

Si bien es cierto que Rahm ya no es el enemigo más visible de la CTU, es evidente que los intereses comerciales y empresariales siguen atrincherándose a lo largo de Chicago para tratar de reducir nuestros derechos y potestades. No desistiremos y aprovecharemos la energía y momentum generados, que revirtieron los peores rasgos de la reforma educativa neoliberal en Chicago. En nuestra lucha contractual actual, la CTU busca que la ciudad pague a todos los profesores y profesoras profesionales lo justo. Para poder eliminar los peores rasgos discriminatorios del sistema REACH, es imperativo que se diversifique al personal de enseñanza, a lo ancho y largo del distrito; lo cual requerirá educación especial más robusta y servicios bilingües, demandas que son centrales en nuestras propuestas contractuales hoy. Además, los maestros más vulnerables, como los sustitutos, deben poseer derechos más claros y deben recibir un trato más respetuoso. Lo que es más importante, para poder realmente empoderar a los maestros y maestras a que tengan autonomía profesional sobre sus calificaciones y evaluación, será crítico que en las demandas de la primera instancia se incluya eliminar el sistema REACH, o que se haga una revisión completa que sí refleje las necesidades e intereses de las comunidades escolares, y no las de la élite corporativa.