

EVALUACIÓN DEL DOCENTE DEL SIGLO XXI

M. EN C. ROBERTO CABRERA ORTIZ. PROFESOR INVESTIGADOR. rocabrera@itesi.edu.mx

ING. ELISEO AYALA VALDÉS. PROFESOR INVESTIGADOR. elayala@itesi.edu.mx

RESUMEN

La definición de evaluación nos dice que es la valoración de los conocimientos, actitudes, aptitudes y rendimiento, en este caso del docente. Desde este punto de vista debemos considerarla como una herramienta indispensable que retroalimenta el proceso educativo, sin embargo la realidad es otra, donde el docente se queja de la falta de objetividad de ésta. Debemos recordar que normalmente sólo se toma en cuenta el punto de vista de los alumnos y es necesario para que este proceso sea lo más efectivo posible, añadir la evaluación de pares académicos, del jefe inmediato, además de la auto-evaluación. Otro punto importante a considerar son los indicadores a evaluar, una de las recomendaciones que debemos de tomar en cuenta es que acciones y actitudes están favoreciendo, por parte docente, el aprendizaje. Hay varios autores que proponen diferentes tipos de evaluación y metodologías para la misma; pero no debemos de perder de vista, que estamos en una reflexión de cómo debe ser el docente del siglo XXI y que encontramos diferentes propuestas para llegar a éste; sin embargo hay que encontrar la manera de cómo percatarnos de este cambio en los docentes que fueron educados en el siglo XX y ahora están en el proceso de enseñanza-aprendizaje a estudiantes del siglo XXI.

INTRODUCCIÓN

Dentro del contexto de evaluación se manejan 3 tipos: la evaluación del aprendizaje, la evaluación de los programas y la evaluación docente, siendo ésta última la que nos interesa desarrollar en este trabajo. La evaluación de la docencia comenzó y se desarrolló en Estados Unidos (García Garduño, 2005). Herman Remmers de la Universidad de Indiana, creó el primer cuestionario de evaluación de la docencia (CEDA) en 1927 (Centra, 1993), en un principio era de aplicación voluntaria, posteriormente se hizo obligatoria.

La evaluación docente en México empezó a la par que en Estados Unidos. El padre Ernesto Meneses Morales de la Universidad Iberoamericana fue el que introdujo el cuestionario de evaluación de la docencia por los alumnos (CEDA), creándose el primer instrumento mexicano de evaluación en 1971 en la UIA. No fue hasta los noventa que los cuestionarios de evaluación docente empezaron a ser comunes y aceptados dentro de las universidades públicas. A pesar de la popularidad creciente de los cuestionarios de evaluación (Arbesú, 2004; Gilio, 2000; Loredó y Grijalva, 2000), el docente no ha sido, en la mayoría de los casos, un partícipe activo en el proceso de evaluación de su desempeño.

En el periodo presidencial de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) se instauró como política gubernamental el programa de Modernización Educativa, en el que se determinaba la creación de un sistema nacional de evaluación de las instituciones de educación superior (Arbesú García, 2004). En este contexto es necesario diferenciar dos aspectos importantes dentro de la evaluación del desempeño docente, uno referido a aquellas actividades relacionadas con la investigación, tutorías, acciones de servicio en las que participa el personal docente y dos, a todas aquellas formas en las que se llevan a cabo las diversas modalidades del proceso de enseñanza y de aprendizaje (Rueda y Rodríguez, 1996). Sin embargo, todavía están por definirse los criterios de evaluación que deben considerarse

para la labor docente: aún no existe consenso en lo que se refiere a qué aspectos constituyen lo que significa ser un buen docente en el siglo XXI.

ANÁLISIS

Con frecuencia la evaluación del docente centra su interés en el conocimiento de las condiciones formales de la actividad docente: manejo de grupo, puntualidad para iniciar y terminar la clase, dominio de los contenidos; difícilmente con estos puntos se ve reflejado el impacto que el docente tiene en las formas de pensamiento y que aprendió el estudiante (Arbesú y Piña, 2003). El uso de este tipo de evaluación ha sido fundamentalmente de control administrativo y ha servido para castigar a los “malos docentes” o premiar a los “buenos docentes”, por medio de una compensación a su salario (Fernández y Luna, 2004).

Sin embargo, los diferentes enfoques permiten identificar que la complejidad de la docencia se debe a aspectos de diferente magnitud y naturaleza que determinan su multirreferencialidad, entre los que destacan: los asuntos referidos al orden institucional donde se lleva a cabo la enseñanza, los problemas relacionados con la profesionalidad de los docentes así como las condiciones prácticas de operación de la enseñanza (Pasillas, 2001).

Se pueden considerar los siguientes puntos como las razones que dificultan la evaluación docente:

- La evaluación se lleva a cabo para propósitos diferentes y éstos inciden sobre la metodología.
- La definición de buen profesor tiene una diversidad de características y cualidades.
- La actividad docente se realiza en contextos múltiples y heterogéneos
- La docencia está subvalorada con respecto a la investigación (Fernández y Luna, 2004).

La investigación relacionada con los procesos de enseñanza-aprendizaje en las distintas ciencias sugiere diferencias importantes en sus procesos de validación del conocimiento y la enseñanza (Donald, 1990) y por tal motivo la percepción del estudiante hacia la eficiencia del docente se ve reflejada en la evaluación. Por ejemplo se ha observado que los puntajes de éstas en los docentes de humanidades y artes tienden a ser los más altos; los de ciencias sociales los puntajes medios y los de ciencias naturales, exactas e ingeniería los más bajos (Feldman, 1978; Cashin, 1990, 1992; Franklin y Theall, 1992; García, 2003).

Atendiendo a las observaciones anteriormente mencionadas, se plantea una nueva forma de evaluar al docente, tomando en cuenta que tanto los alumnos y los docentes deben de contar con habilidades, actitudes y destrezas.

No hay duda de que es necesaria la evaluación docente; sin embargo, ahora el problema se centra en cuál es su propósito, cuáles son las fuentes de información, quién la realiza y cuál es la metodología apropiada para su realización. El sentido de la evaluación docente radica en conocer las capacidades y las habilidades del profesor en su desempeño, para de esta

forma propiciar la retroalimentación, entre el profesor y la institución, que conlleve al mejoramiento de la eficacia escolar (Arce Orozco, 2010).

Tanto en la práctica de la evaluación del desempeño docente, como en la literatura especializada, se pueden identificar varios de los fines que se persiguen en este tipo de evaluación (Valdés, 2000), entre los que se pueden mencionar:

- Mejoramiento de la institución y de la enseñanza en el aula. Se busca un desarrollo educativo continuo, a lo largo del cual un docente puede mejorar. Existe una preferencia por las evaluaciones formativas en vez de las sumativas, y existe un fuerte vínculo con las actividades de desarrollo profesional. Cuando se integra eficazmente el desarrollo del personal, la evaluación del profesorado y la mejora de la escuela se obtienen con una mayor eficacia.
- Responsabilidad y desarrollo profesional. Parte de una fuerte visión de la enseñanza como profesión, con sus propios estándares, ética e incentivos intrínsecos para el profesor. Aún cuando las responsabilidades son un elemento clave en este punto de vista, la responsabilidad aquí se refiere fundamentalmente a la profesión y a sus estándares de práctica y ética, más que hacia entidades externas.
- Control administrativo. Considera la enseñanza como una situación de empleo, que requiere la supervisión y el control del maestro por parte de la unidad administrativa.
- Pago por mérito. Se estima que los maestros necesitan el reconocimiento y la motivación que proporcionan los incrementos salariales. Ellos desean con frecuencia utilizar el rendimiento de los alumnos, como indicador del mérito para el que los aumentos de sueldo sirven de recompensa.

En esta medida se puede señalar que la evaluación docente permitirá la mejora de la práctica de la enseñanza, viéndose reducidos el fracaso y la deserción escolar, además de acabar con los métodos didácticos que exigen esfuerzos inútiles tanto a alumnos como profesores y rendir cuentas a la sociedad sobre la labor del profesorado y la justificación de los gastos públicos (Nieto Gil, 1996). Por otro lado se señala que deben valorarse todas las tareas que el profesorado realiza en su labor como docente, poniendo de manifiesto la capacitación sobre los contenidos, la preparación para ponerlos en práctica, el método y el proceso de enseñanza, etcétera (Mateo et al, 1996).

En la actualidad como ya se ha mencionado la evaluación por parte de los estudiantes es la más utilizada y ya hemos revisado que es sólo una parte de la evaluación docente, existen otras propuestas donde la visión es más global, tomando en cuenta la misión y visión de las instituciones de educación, como es la evaluación del jefe inmediato.

El jefe inmediato es aquella persona capaz de emitir una evaluación del desempeño de los docentes, con el fin de fomentar la eficacia, así como incrementar la calidad educativa, estimulando su desarrollo profesional. Con el objetivo principal de identificar el potencial de desarrollo de los profesores y estimular sus deseos de superación, guiando sus esfuerzos hacia la plena realización de sus posibilidades de mejoramiento (Arce Orozco, 2010).

En este sentido, la opinión que ejerce el jefe inmediato, como factor inherente a la evaluación del desempeño docente, deberá considerar los siguientes indicadores, entre otros:

1. Capacidades pedagógicas
2. Productividad y calidad de la enseñanza
3. Relaciones interpersonales
4. Desempeño de las tareas asignadas

Por otro lado existe la evaluación por pares académicos, la cual constituye un mecanismo cuyos orígenes pueden encontrarse en el campo científico. En este contexto, el par es el especialista en una materia específica, es el experto que puede dar un juicio fundado y vinculado con el tema de su especialidad. La evaluación por pares académicos, en este sentido, es considerada como un factor que aporta a la evaluación del desempeño docente información sustentada y orientada a los ideales básicos de una institución académica. De acuerdo con lo anterior, la evaluación por medio del par académico considera, de forma general, las siguientes dimensiones:

1. Conocimiento de la asignatura
2. Planeación didáctica
3. Evaluación de los aprendizajes
4. Desarrollo de material didáctico

Una de la más difícil de llevar a cabo, debido al gran número de docentes que se desempeñan en una institución de educación, es la evaluación de directivos. A partir de esta evaluación los directivos podrán identificar las fortalezas y las debilidades de los docentes e identificar los factores que impiden el desarrollo de su labor docente y, con esto, implementar acciones tendientes a mejorar el desempeño de cada uno de ellos. En este contexto, la evaluación que realicen los directivos deberá contener, de forma general, los indicadores siguientes:

1. Planeación didáctica
2. Evaluación de los aprendizajes
3. Actualización profesional y docente
4. Proyectos de Investigación

Por último la auto-evaluación. La evaluación con y desde los actores del proceso, cuyo propósito fundamental radica en la comprensión y mejora de la actividad, en donde la auto-evaluación es sumamente valiosa y necesaria. En este sentido, vale la pena resaltar la importancia de considerar a la función formativa de la evaluación como un proceso de reflexión y mejora de la docencia, cuya función más importante es el reconocimiento y el análisis que el docente hace de su propia práctica, llegando así a realizar cambios o mejoras en su actividad de enseñanza (Arbesú y Rueda, 2003).

CONCLUSIONES

Aunque en los últimos años se ha hablado de la baja calidad de la educación en nuestro país, debemos de estar de acuerdo que la evaluación de los docentes como elementos principales en el proceso de enseñanza-aprendizaje, debe ser un factor importante para aumentar la calidad de la educación que tanto anhelamos en México, sin ser el único factor a considerar.

Si bien los cuestionarios de evaluación de la docencia por los alumnos (CEDA) es el instrumento más utilizado para evaluar la eficiencia del docente, no debe ser la única, como ya se mencionó anteriormente, en este sentido hay que considerar todos los aspectos que conllevan al proceso de enseñanza-aprendizaje. En los cuestionarios de evaluación de la docencia es necesario tomar en cuenta la participación de los docentes para el diseño de los mismos, como también la evaluación de los pares académicos, de los jefes inmediatos, de los directivos y sobre todo la auto-evaluación. Así se tendrá un panorama más amplio sobre el desempeño del docente habiendo una mejor retroalimentación hacia el mismo y por consiguiente una mejora en la calidad de la educación en México, que al final es el objetivo principal.

BIBLIOGRAFÍA

Arbesú, Ma. I. "Evaluación de la docencia: Una propuesta alternativa que considera la participación de los profesores", Revista Mexicana de Investigación Educativa, No. 23, Vol. IX, 2004.

Arce Orozco, J. M. "fines y Modalidades de la evaluación docente en el nivel superior en México", No. 6, Vol. XI, junio 2010.

Centra, J. A. "Reflective faculty evaluation", San Francisco: Jossey-Bass, 1993.

García Garduño, J. M. "El avance de la evaluación en México y sus antecedentes", Revista Mexicana de Investigación Educativa, No. 27, Vol. X, 2005.

Rueda Beltrán M, Rodríguez B. "La evaluación de la docencia en el posgrado de la UNAM", La evaluación de la docencia universitaria, México: Facultad de Psicología-UNAM, 1996.