

Universidad nacional autónoma de México

Escuela Nacional Preparatoria Pedro de Alba, plantel 9

Trabajo del colegio de morfología, Fisiología y Salud

Turno matutino

Fecha de entrega: Mayo del 2015

Participantes de la elaboración del Seminario de Análisis de la Enseñanza 2014-2015 fase local.

Chavarría Sánchez Tomás

Flores Plauchú luz María

Franzoni Itami Leticia

Nandayapa Gómez Teresita Beatriz Nandayapa

Tejero Otero Tomás

Tema 3. Evaluación educativa

Una cultura de evaluación podría definirse como el conjunto de valores, acuerdos, tradiciones, creencias y pensamientos que una comunidad educativa asigna a la evaluación.

Se alude a la necesidad de evaluar de manera permanente.

Entre otros factores que deben tomarse en cuenta para proceder a la evaluación educativa se encuentran los siguientes:

En primer término la institución, que en nuestro caso se refiere a la ESCUELA NACIONAL PREPARATORIA que corresponde al nivel medio superior de la UNAM, con todos sus componentes materiales y humanos, así como los planes y programas de estudios.

Se entiende como evaluación institucional aquella que determina la efectividad y eficiencia de una institución educativa como centro de trabajo y prestadora de servicios a la sociedad.

La institución considerada también en su contenido social.

En la evaluación institucional muchas veces se piensa en el director como el principal responsable de la evaluación interna de la institución, pero también participan los profesores, alumnos y el resto del personal.

La evaluación educativa conduce de manera general hacia el binomio maestro-alumno. La evaluación del alumno se encuentra incluida en el contenido de los programas de las diversas asignaturas.

Los procesos de evaluación generan temores no sólo en los alumnos, también entre profesores, personal administrativo y otros actores, en ocasiones ciertas iniciativas de evaluación son frenadas por dichos medios.

La cultura de la evaluación se va conformando con la suma de experiencias, el uso de buenos o malos instrumentos de evaluación, las competencias o incompetencias de quienes realizan los procesos evaluativos, la madurez y formación que tengan los evaluadores y evaluados, y que tan explícitos o implícitos sean los criterios que se emplearon para generar juicios de valor y tomar decisiones.

Algunos autores plantean tres directrices para el diseño de un sistema de evaluación, basándose como fuentes de información en la opinión de maestros y alumnos, así como en el contexto institucional. Considera al docente como persona, centrado en lo humano, basado en la preservación de la equidad, autoestima, e individualidad del profesor, reconoce en él a una persona con expectativas e intereses y emocionalmente involucrado. El instrumento más importante que posee el profesor es ciertamente su persona.

La evaluación del docente como parte integral del currículo, significa que el proceso de evaluación no es un proceso aislado. Comprende la docencia como una profesión compartida por una comunidad de profesores.

La evaluación de la docencia universitaria es una actividad compleja debido a que múltiples factores inciden en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Con la posibilidad de mejorar el desempeño de los docentes para la formación profesional de los estudiantes. Dos elementos que se aprecian como indispensables para quienes realizan la evaluación son la capacidad técnica, la autoridad y legitimidad académica. Para contar experiencias sistemáticas de evaluación que respondan a las necesidades específicas de las universidades de México.

A partir del año 1990 se concretaron diversas acciones de evaluación institucional; lo que atañe a los docentes en el programa de estímulos al desempeño académico. Con su aplicación se apoyó de manera directa la política de los salarios, dirigida a incrementar la remuneración del personal académico al margen del salario tabular base.

Con la implantación de los programas de compensación salarial se institucionaliza un reto de siempre, la evaluación de la docencia.

En México la preocupación por iniciar procesos de evaluación de la docencia surge de manera autogenerada en algunas universidades privadas desde hace más de tres décadas. En el caso de las universidades públicas, aunque se sabe de algunos casos aislados de carreras que emplean la evaluación de la docencia desde esa misma época, la evaluación se implementa de forma generalizada a partir de las políticas promovidas por la Secretaría de Educación Pública y la

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior en la década de los noventa. La evaluación debe entenderse como problemática, no como instrumento y desde esta perspectiva es posible advertir sus cualidades de plurirreferencialidad e intersubjetividad, con lo que su objetivo pasa a ser el de cuestionar el sentido y significado de los fenómenos educativos. Se persiguen con la evaluación objetivos, tanto académicos como institucionales, entre los cuales destacan: la retroalimentación, la mejora en la calidad de la docencia, la planeación y la sensibilización de los docentes sobre la importancia de la evaluación. Destaca, sin embargo la escasa participación de los docentes en la elaboración de los instrumentos de evaluación. La impresión general obtenida con las experiencias analizadas es que en las universidades se cuenta con poca experiencia en la evaluación de la docencia, esto por las características del personal encargado de esta labor y por las instancias que generalmente promueven el proceso. El punto más crítico es el empleo de la evaluación como recurso para el acceso a compensaciones salariales y su descuido como instrumento que puede contribuir al mejoramiento de la actividad; en ese sentido se observa poca vinculación del ejercicio de la evaluación con otras actividades con las que debería estar naturalmente unido como la formación permanente. La ubicación institucional de las instancias se considera conveniente que un sistema de evaluación deba ser diseñado y puesto en marcha por personal capacitado, consensado y ampliamente explicado a los agentes involucrados. Debe reconocerse la importancia de la continuidad del mismo y garantizar el análisis de confiabilidad del instrumento, para ir ganando la confianza necesaria para lograr su permanencia. Los diseñadores de políticas, directivos, profesores y estudiantes tendrán que seguir participando en los procesos de evaluación del desempeño docente, conceptualizados principalmente como recurso para mejorar las prácticas de enseñanza y de aprendizaje, sobre todo en una sociedad global que se reconoce como compleja, cambiante y de rumbo incierto, que reclama a las IES respuestas para construir un mundo mejor para las nuevas generaciones.

La literatura referente a educación y evaluación coincide en registrar que desde los años ochenta y en particular a principios de los noventa, se puso en marcha una amplia política de evaluación que poco a poco se instauró en el sistema educativo, en México a partir de 1989, se puso en marcha una extensa política de evaluación del sistema educativo con el fin de mejorar su calidad en general y hacer frente a las restricciones presupuestales

A partir de 1990 se estableció el programa de estímulos al personal académico, dirigido a valorar el desempeño y el rendimiento del profesorado asociando los resultados a estímulos económicos.

En 1996 se estableció el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) dirigido a elevar el nivel de habilitación del profesorado y la consolidación del personal académico.

Sin duda generando efectos positivos pero, también distintos problemas reconocidos tales como:

Indefinición de los propósitos de las distintas acciones de evaluación, las dirigidas al apoyo a las decisiones de mejora, a la rendición de cuentas a la sociedad a la asignación de recursos adicionales.

Y la más importante lo escaso de la información reportada en relación sobre qué resultados han producido las distintas evaluaciones, cuáles han sido los mecanismos que han permitido su instrumentación y, sobre todo, qué cambios se pueden apreciar en la vida académica de las instituciones, en la perspectiva de mejorar su calidad.

De manera general, 81% de las IES participantes mencionaron que los resultados de las evaluaciones del desempeño docente obedecen a propósitos administrativos; que son utilizados para ser presentados a organismos externos y que se asocia a programas como el Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI), el de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) o con instituciones como el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES), entre otros. Por otro lado, cuando las IES emplean los datos para cuestiones internas, básicamente se orientan a la toma de decisiones como la promoción, la

permanencia, aumentos salariales, y otorgar estímulos a los profesores, entre otras. Siendo esto último el punto más crítico ya que se descuida como instrumento que puede contribuir al mejoramiento de la actividad; En este sentido, sería conveniente diversificar los usos de la evaluación, hasta ahora preferentemente orientada hacia los requerimientos de la administración y/o cuerpos directivos y en función de los programas de compensación salarial. Sugiere la necesidad de contar con programas de formación especializada, que puedan asegurar la continuidad de la actividad y de diseñar acciones complementarias que aseguren la vinculación de la evaluación con el mejoramiento de la docencia.

La evaluación de la docencia por los alumnos a los programas de estímulo académico ha ocasionado una gran discrepancia entre el discurso de las autoridades y lo que pasa en la práctica. En el discurso se maneja un doble propósito por un lado el retroalimentar al docente para mejorar la enseñanza, y por el otro el control administrativo vía del programa de estímulos, sin embargo en los hechos el principal uso de los resultados es de control, dado que no se cuenta con los mecanismo de retroalimentación. Ni con las estrategias de ayuda que posibiliten a los docentes transformar su quehacer de enseñanza a partir de la ayuda que proporcionan los puntajes. Para ello es necesario conceptualizar la evaluación de la docencia como una actividad compleja que involucra: aspectos instrumentales, relacionado con los métodos y técnicas de evaluación, componentes políticos que inducen un conjunto de acciones; así como estrategias de análisis de resultados de la evaluación.

En México se acepta el uso generalizado de los cuestionarios de evaluación de la docencia por los alumnos de las instituciones de educación superior (I.E.S), la investigación sobre el tema se considero incipiente. Son pocos los trabajos que dan cuenta del proceso de construcción de los cuestionarios, lo que permitiría conocer sobre la pertinencia; y las características del sistema que administra en términos de la confiabilidad de los procedimientos para recolectar información y el uso de los resultados.

Por décadas la discusión se ha centrado en la confiabilidad y validez de los puntajes de opinión de los estudiantes como una medida de la efectividad docente; por un lado se puede decir que son confiables estables y relativamente válidos. Sin embargo se han hecho investigaciones sobre los procedimientos de aplicación, interpretación y utilización de los resultados y con ello se ha demostrado que un procedimiento incorrecto puede invalidarlo, así como aspectos básicos del tema como la definición de los propósitos de la evaluación, las estrategias de aplicación de los cuestionarios y el uso de los resultados han cobrado relevancia en la discusión actual.

La enseñanza ha sido objeto del diseño de políticas nacionales e internacionales dirigidas principalmente a la regulación de la actividad docente que han enfatizado la necesidad de definir estrategias más precisas para su evaluación. Sin embargo estudios recientes sobre las acciones emprendidas por las instituciones educativas han permitido evidenciar que es común la presencia de programas de evaluación sin un sustento teórico ni metodológico sólido.

La mayor parte de las acciones han respondido más a políticas de evaluación asociadas a acciones económicas y procesos de certificación, que, a una intención por comprender y generar condiciones asociadas para el desarrollo y la práctica docente.

La evaluación de los procesos es un tema que permite la reflexión individual, colegiada e institucional sobre la enseñanza y el aprendizaje y proporcionan elementos para entender las complejas relaciones sociales que establecen las diversas situaciones de formación.

La intención de este texto es compartir con las autoridades, los encargados del desarrollo de la evaluación, los profesores y los estudiantes de esta actividad, para que cada uno de ellos constituya desde su ámbito a consolidar la evaluación de la docencia, para la mejora de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

La evaluación de profesores de nivel superior, permite establecer mecanismos de retroalimentación, que sirvan de base para el elaborar estrategias de intervención en la práctica docente y para el desarrollo profesional del mismo.

Ésta, en México se basa en la evaluación dada por los alumnos, de sus compañeros de la materia y de los directivos, con la finalidad de establecer mecanismos de retroalimentación para elaborar estrategias de intervención en la práctica docente las cuáles mejoren su desempeño.

Este proceso es sistemático, continuo, integral e indispensable para elevar la calidad de la educación en México. El sentido de ésta evaluación es el conocimiento de las capacidades y habilidades del profesor propiciando una retroalimentación entre la institución y el profesor con la finalidad de tener un control permanente del proceso de enseñanza aprendizaje.

Nieto Gil (1996), señala que la evaluación docente permite mejorar la práctica de la enseñanza reflejándose una reducción de la deserción escolar y eliminar métodos didácticos inútiles.

Mateo et al del mismo año nos expresa que deben de valorarse todas las tareas que realiza el profesorado como docente poniendo de manifiesto su capacitación sobre los contenidos, su capacidad de ponerlos en práctica, el método y el proceso de enseñanza.

Otros modelos de evaluación son el centrado en el perfil del maestro, el centrado en los resultados obtenidos, el centrado en el comportamiento del docente en el aula y el modelo de la práctica reflexiva. Estos evalúan en el docente su grado de concordancia con los rasgos y características determinadas que cumpla con un ambiente favorable en el aula y compruebe los resultados alcanzados por sus alumnos.

Perrenoud (2008) señaló que en una institución educativa, la evaluación se refiere a las conductas o a su producto, es decir, que el alumno sea un reflejo de un trabajo completo, donde se busca un desarrollo educativo continuo, desplegando sus capacidades

En la actualidad el término evaluación educativa se refiere a un proceso sistemático, racionalmente planificado que trata de la indagación y comprensión de la realidad educativa, lo cual implica el uso de métodos cualitativos y cuantitativos. Este concepto incluye la evaluación de planes, programas,

organizaciones educativas (instituciones, sistemas, modalidades), currículos, docentes, entre otros.

Se pueden establecer diferentes tipos de evaluación: Según el evaluador, puede ser autoevaluación, coevaluación o heteroevaluación; según las consecuencias pueden ser altas o bajas; según el ámbito pueden ser internas o externas, según el momento puede ser inicial, de proceso o final.

Al interior de una institución educativa el profesor es un actor fundamental en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En este contexto la evaluación del desempeño docente reviste una gran importancia en las instituciones educativas. La evaluación docente debería considerar, además, la inclusión de la evaluación por parte de pares académicos, del jefe inmediato y de los directivos de la institución educativa (figura 1). Por lo tanto, es necesaria e imprescindible una propuesta integral de evaluación del desempeño docente, práctica y sencilla, en la que, como artífice del proceso de enseñanza-aprendizaje, el profesor sea considerado un elemento fundamental. Autores como García Jiménez, Gil Flores y Rodríguez Gómez (2000), Mateo, Escudero, De Miguel, Mora y Rodríguez Espinar (1996), Muñoz Cantero, Ríos de Deus y Abalde (2002), Nieto Gil (1996), Tejedor y García Valcárcel (1996) y Valdés (2000), han realizado estudios sobre el análisis de los fines, los factores y los modelos de evaluación del desempeño docente.

Diferentes formas de evaluar

Componentes educativos que se evalúan. (CNB):

- Aprendizajes: La evaluación interna se realiza con propósitos diagnóstico, formativos y sumativos del proceso educativo. La evaluación externa se realiza con el propósito de suministrar información oportuna, periódica y confiable sobre cuánto y qué aprende el alumno en su recorrido por el sistema educativo.
- Desempeño docente: Evalúa el desempeño personal, profesional, pedagógico, de comunicación y de proyección del profesorado.

- Planes y programas de estudio: A fin de conservarlos, modificarlos o sustituirlos de acuerdo con las demandas educativas y socioeconómicas.
- Programas y proyectos educativos: Permite emitir un juicio de valor sobre los insumos, proyectos y productos, a fin de comparar impactos de ejecución con los objetivos propuestos.

La evaluación de la docencia por los alumnos a los programas de estímulo académico ha ocasionado una gran discrepancia entre el discurso de las autoridades y lo que pasa en la práctica. En el discurso se maneja un doble propósito por un lado el retroalimentar al docente para mejorar la enseñanza, y por el otro el control administrativo vía del programa de estímulos, sin embargo en los hechos el principal uso de los resultados es de control, dado que no se cuenta con los mecanismo de retroalimentación. Ni con las estrategias de ayuda que posibiliten a los docentes transformar su quehacer de enseñanza a partir de la ayuda que proporcionan los puntajes. Para ello es necesario conceptualizar la evaluación de la docencia como una actividad compleja que involucra: aspectos instrumentales, relacionado con los métodos y técnicas de evaluación, componentes políticos que inducen un conjunto de acciones; así como estrategias de análisis de resultados de la evaluación.

Se diseño un cuestionario que corresponde a un estudio de casos y se abordó desde la perspectiva de los métodos combinados, la cual sostiene que tanto la investigación cualitativa como la cuantitativa se refuerzan si se trabajan como complementarias. Se desarrollo en dos etapas: en la primera se elaboró un cuestionario base que se propuso a la consideración de los profesores; propiciando su participación; y en la segunda etapa se reconstruyó el cuestionario al incorporar las principales sugerencias de los docentes y se determino la jerarquía de las dimensiones de evaluación para la muestra en general y por áreas de conocimiento.

En la primera etapa se diseñó el cuestionario "Evaluación de la docencia teoría"
En las dimensiones y reactivos que tanto la literatura como hispana marcan:

Dichas dimensiones incluyen: A) Estructuración de objetivos y contenidos. B) claridad en la instrucción. C) organización de la clase. D) dominio de la asignatura. E) estrategias de la instrucción. F) cualidades de interacción. G) evaluación del aprendizaje y H) aspectos formales del cumplimiento docente:

Para ello se consultó a los docentes y a los estudiantes.

Segunda etapa. Consistió en proporcionar a los docentes el cuestionario diseñado para que señalaran los comentarios y sugerencias a cada reactivo y dimensión de la evaluación y de esta manera dar respuesta a las preguntas de investigación:1).- ¿cuáles aspectos evalúan en el cuestionario y 2). ¿Cuáles se deben excluir?

Enseguida se presentan ciertos aspectos y recomendaciones que pueden alentar la reflexión sobre el diseño de implementación de programas de evaluación del desempeño docente, mismo que se ha agrupado en cinco dimensiones que dan cuenta de la complejidad de esta tarea y del impacto que puede tener en las evidencias, las instituciones y la sociedad en general.

1.-Dimensión política de la evaluación.

La evaluación es una práctica social que conlleva implicaciones de carácter público y privado con repercusiones para la sociedad, para las instituciones y para los individuos, por tanto debe reconocerse un carácter político y ético.

2.-Dimensión técnica.

La explicación del sustento técnico que fundamenta el módulo de enseñanza donde se realiza la evaluación en la institución y por tanto debe ser conocido por toda la comunidad educativa. Asimismo, el paradigma de evaluación que se adopte requerirá ser considerado con toda la comunidad.

Las funciones que se han asignado a los académicos (docencia, investigación y extensión).

3.-Dimensión metodológica procedimental.

La particularidad del contexto educativo relacionado con la gestión académica y administración del plan de estudios donde se desarrolla la función docente y las condiciones específicas de cada profesor construyen parámetros, conforme antes

a consideración previa el diseño y puesta en marcha de los programas de evaluación.

4.-Dimensión de uso.

La delimitación de usos de los resultados desde el diseño mismo o del programa y antes de la recopilación de la información, pueden constituirse en un factor clave para el logro de las metas previstas.

El examen de los funcionamientos de los programas indica que, por general el uso principal se relaciona con la toma de decisiones administrativas, asignación de recursos, estímulos económicos y promoción.

5.- Dimensión de evaluación de la evaluación.

El monitoreo de cada una de las fases del programa de evaluación (diseño, implementación y dimensión) en consideración fundamental para el perfeccionamiento permanente del programa, así como mantener una actitud especialmente sensible en la identificación y atención de las diferencias y disensos.

Así como el testimonio de como se ha llevado a cabo la evaluación en las distintas instituciones podrán tener nuevas perspectivas para avanzar en el conocimiento colectivo de una de las funciones más importantes de las de las instituciones educativas: la docencia y su evaluación.

-Evaluación de pares académicos:

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

-Evaluación del jefe inmediato

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.

1. Capacidades pedagógicas
2. Productividad y calidad de la enseñanza

3. Relaciones interpersonales

4. Desempeño de las tareas asignadas

-Evaluación de directivos

Es de vital importancia reconocer formalmente las destrezas, habilidades y conocimientos demostrados por el docente, para propiciar el establecimiento de incentivos, destinados a satisfacer sus expectativas y a aumentar su grado de motivación en la institución educativa.

-La evaluación debe ser integral: contemplar las diversas modalidades de evaluación, tales como la autoevaluación, evaluación con pares académicos, evaluación por parte de los alumnos, del jefe inmediato y de los directivos, que en conjunto formen una evaluación completa, permitiendo establecer mecanismos de retroalimentación para los profesores y las instituciones, para desarrollar estrategias de intervención en la práctica docente,

El Consejo Nacional Básico Hondureño (CNB) concibe a la evaluación como un proceso dinámico, permanente, sistemático, continuo, flexible, científico, participativo, integral e inherente al quehacer educativo, que permite formular juicios de valor sobre los componentes de currículo.

Los componentes educativos que se evalúan son:

Aprendizajes

Desempeño docente

Planes y programas de estudio

- Diseño de evaluación: Tiene como objetivo contar con un sistema de recolección de evidencias sobre los méritos de lo que se evalúa, un sistema de emisión de juicios y un sistema para la toma de decisiones.

Fines de la evaluación del desempeño docente

En la actualidad la evaluación de la docencia cobra vital importancia para el desarrollo de cualquier institución educativa, debido a que el profesor es uno de los principales agentes del proceso de enseñanza-aprendizaje. La evaluación docente, por lo tanto, está estrechamente ligada a este proceso.

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. Se deduce que la evaluación no es una sanción hacia el docente, en el sentido de “castigar” o “premiar”, sino un control permanente del proceso enseñanza-aprendizaje para mejorar continuamente la calidad educativa. Se busca un desarrollo educativo continuo, a lo largo del cual un docente puede mejorar.

- 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.
- Control administrativo.

De acuerdo con lo anterior, es oportuno mencionar que existen diferentes modelos de evaluación del desempeño del maestro, identificados por la investigación educativa, tales como: modelo centrado en el perfil del maestro, modelo centrado en los resultados obtenidos, modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula y modelo de la práctica reflexiva.

La opinión de los alumnos, el modelo más utilizado

En la educación superior, son características las evaluaciones de estudios de caso, análisis de proyectos, tareas y otros productos. En este contexto los docentes tienen desventajas con respecto a los alumnos ya que para su evaluación son considerados más factores que para un profesor. Desde la perspectiva del aprendizaje del alumno, es como mejor se valora la labor docente. El alumno distingue con facilidad una “buena” o “mala” actuación docente (Muñoz Cantero et al., 2002). La evaluación docente debe ser congruente con el modelo educativo de la institución, con su filosofía y, en particular, con el perfil docente que la institución plantea de forma ideal, buscando interpretar de acuerdo al contexto y a los procesos que alumnos y profesores viven en el aula y fuera de ella. La evaluación docente a través de la opinión de los alumnos, habitualmente

emplea cuestionarios de contexto para obtener de manera sistemática la opinión de los estudiantes sobre el desempeño de sus profesores.

Por otro lado, es importante no dejar de lado los factores extraclase (familia, grupos de amigos, nivel socioeconómico, etcétera) que afectan la evaluación docente. Sin embargo, las características de personalidad del profesor juegan un papel preponderante en la evaluación de su efectividad docente. Según Hanushek (2005) la mejor forma de elevar el rendimiento de los alumnos es mejorando el desempeño de los profesores.

De forma general, los cuestionarios de contexto que responden los alumnos en la evaluación del desempeño docente, deben de contener como base las siguientes dimensiones:

- Planeación del curso
- Preparación de la clase
- Metodología didáctica
- Actitud del profesor
- Evaluación de los alumnos
- Resultados de su labor educativa

Por su parte, Perrenoud (2008) señala que en una institución educativa, la evaluación se refiere a las conductas o a su producto, es decir, que el alumno sea un reflejo de un trabajo completo, donde se busca un desarrollo educativo continuo, desplegando sus capacidades y a su vez resaltando sus fortalezas y oportunidades para que las competencias se realicen con mayor eficiencia y eficacia.

Otras modalidades a considerar en la evaluación docente

Evaluación de pares académicos

La evaluación a través de pares académicos constituye un mecanismo cuyos orígenes pueden encontrarse en el campo científico. 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

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.

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

Evaluación de directivos

El personal directivo, como responsable de seguir el modelo educativo, también es considerado como un factor primordial en la evaluación docente, por lo que es de vital importancia reconocer formalmente las destrezas, habilidades y conocimientos demostrados por el docente, para propiciar el establecimiento de incentivos, destinados a satisfacer sus expectativas y a aumentar su grado de motivación en la institución educativa. 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

Estas modalidades de evaluación, aunadas a la evaluación por parte de los alumnos deberán conformar una evaluación integral del personal docente, las cuales se verán como complementos y de esta forma poder tener una mejor visión del profesor.

Ante esta situación de baja calidad educativa, el tema de la evaluación docente cobra un papel preponderante en el quehacer educativo. Sin embargo, la evaluación docente no sólo debe servir para clasificar a los profesores en “buenos” o “malos”, ni como mecanismo de control y asignación de premios y castigos, sino que el resultado de la evaluación debe ser utilizada para identificar las fortalezas y las debilidades de los profesores.

La evaluación debe ser integral: contemplar las diversas modalidades de evaluación, tales como la autoevaluación, evaluación con pares académicos, evaluación por parte de los alumnos, del jefe inmediato y de los directivos, que en conjunto formen una evaluación completa, permitiendo establecer mecanismos de retroalimentación para los profesores y las instituciones, para desarrollar estrategias de intervención en la práctica docente.

Para contribuir a la mejora de la educación es indispensable que la evaluación docente sirva de base para el establecimiento de programas de formación académica, que promuevan el desarrollo profesional docente y el otorgamiento de premios e incentivos, para de esta forma mejorar la calidad educativa de la escuela y el sistema educativo en general, que tanto hace falta en el país.

Conclusiones

Debe existir claridad del por qué se evalúa: Esto está relacionado con lo que se entiende por evaluación y también con las normativas de los sistemas educativos. También se ha de tener claro por qué se ha de evaluar y se debe establecer qué evaluar: objetivos, contenidos, habilidades, competencias, desempeños, procesos, resultado, logro de metas, progreso, entre otros.

Definir a quién evaluar: Sistemas, programas, proyectos, administradores, docentes, alumnos.

Es necesario establecer cuáles serán los instrumentos que se han de utilizar en cada etapa de recolección de evidencias.

Deben existir los mecanismos que aseguren un manejo ético del proceso y de los resultados.

La evaluación docente debe ser continua y que cumpla con los requisitos que requiere la institución y los programas de estudio. Esta debe tener en cuenta que el tipo de alumnos es cambiante (edad, medio socioeconómico, ambiente familiar etc.) junto con sus necesidades de aprendizaje. Por lo que el docente debe buscar los medios didácticos adecuados para su aprendizaje.

Se maneja un doble propósito por un lado el retroalimentar al docente para mejorar la enseñanza, y por el otro el control administrativo vía del programa de estímulos, sin embargo en los hechos el principal uso de los resultados es de control, dado que no se cuenta con los mecanismo de retroalimentación. Ni con las estrategias de ayuda que posibiliten a los docentes transformar su quehacer de enseñanza a partir de la ayuda que proporcionan los puntajes. Para ello es necesario conceptualizar la evaluación de la docencia como una actividad.

Es importante que no solo se valore la evaluación de los alumnos ya que en las últimas épocas los alumnos se sienten intocables, copian las tareas de sus compañeros por no investigar, no les da flojera estudiar etc. y se desquitan de una mala calificación por ejemplo en ésta evaluación. He visto incluso a grupos que se ponen de acuerdo a través de las redes sociales como lo van a valorar. Por ende esta calificación en realidad no refleja el desempeño del docente.

La evaluación debe de ser sumatoria valorando el desempeño de actividades, tareas, asesorías, formas de reafirmación de los contenidos como juegos, obras de teatro, la multiplicidad instrumental, etc. que revelarán un perfil más confiable en la evaluación. compleja que involucra: aspectos instrumentales, relacionado con los métodos y técnicas de evaluación, componentes políticos que inducen un conjunto de acciones; así como estrategias de análisis de resultados de la evaluación.

Bibliografía

Castro, L y Benito J. (2013). Tras en Concepto de la Evaluación Educativa. Paradigma: Revista de Investigación Educativa (33), 103-115. Disponible en: <http://www.lamjol.info/index.php/paradigma/ARTICLE/VIEW1427>

Arbesú, M. y otros. Alternativas innovadoras en la evaluación de la docencia.

-Edna Luna Serrano, Ma. Consuelo Valle y Guadalupe Tinajero. Evaluación de la Docencia: Paradojas de un Proceso Institucional.

-Red Iberoamericana de Investigadores de la Evaluación de la Docencia (R.I.I.E.D). Reflexiones sobre el diseño y puesta en marcha de programas de evaluación de la docencia. Perfiles educativos, vol. XXX, num. 122,208, pp.136-140.

Mario Rueda Beltrán. La Evaluación de la Docencia en las Universidades Públicas Mexicanas

José María Arce Orozco. Fines y modalidades de la evaluación docente en el nivel superior en México