

El docente como profesional sujeto de evaluación

The Teacher as a Professional Subject Assessment

*Lucero Ramos Martínez.**

* Maestra en Pedagogía. Universidad Nacional Autónoma de México.
Profesora de la Maestría en Docencia del Centro Universitario Trilingüe. Pachuca, Hidalgo. México.

El significado del desempeño docente

No hay institución que lleve a cabo más evaluaciones que la escuela. Esto, por un lado, obedece a que ésta necesita medir el conocimiento y establecer la progresión del aprendizaje y, por otro, a que distribuye títulos que certifican el nivel de conocimiento de los alumnos. Sin embargo, en las últimas décadas los sistemas educativos (docentes e instituciones) han pasado de ser sujetos activos de evaluación a convertirse, también, en objetos de la misma.¹

Actualmente se desarrolla una discusión entre los académicos sobre lo que significa el desempeño docente. Autores como García, Loredo, Luna y Rueda, sostienen que la docencia en sí misma comprende actividades que van más allá de su interacción con el alumno en el proceso de enseñanza-aprendizaje.² Aunque estos debates han logrado definir el rol del docente a nivel superior, estos límites aún no han quedado del todo esclarecidos en el nivel de la educación básica.

Son escasos los trabajos de corte teórico que aborden las funciones de los docentes de educación básica, además del significado de la profesión docente en este nivel.

Algunas definiciones de la evaluación del desempeño docente y de la docencia destacan factores como la medición, la aptitud, la competencia y suficiencia. En contraposición a ellas, hay otras más cualitativas, que se acercan a la visión formativa de la evaluación del desempeño docente, como la de Fernández³ para él, “el sistema que mide a los profesionales de la educación que se desempeñan en funciones de la docencia de aula, esta herramienta es de carácter formativo, orientado a mejorar la labor pedagógica de los educadores y a promover su desarrollo profesional continuo”.³

La postura de Shulmeyer es una de las tendencias más influyentes en la actualidad, consiste en que la evaluación docente debe enfocarse en el desarrollo profesional, entendido como “una perfección progresiva de la actividad profesional del docente”⁴. Entonces, el reto es diseñar e implantar un sistema de evaluación del desempeño profesional del docente, que esté centrado en su desarrollo profesional, y por lo tanto estimule su permanencia y compromiso con la escuela y sus resultados docentes. Sin embargo, para lograrlo es fundamental contar con conceptos claros sobre la evaluación de su desempeño.⁴

El desempeño es la acción que se lleva a cabo en una situación determinada, por lo que para calificar a una persona con base en su desempeño en una situación particular, debe ser “con base en la comprensión de la calidad del trabajo que ha tenido lugar y tomando en consideración cuánto podría haber mejorado”.

Para Stake efectividad y productividad son aspectos significativos cuando la situación ha sido identificada. En ese orden de ideas, para este autor el desempeño es “la base intencional para las evaluaciones tradicionales -

de la instrucción realizadas por estudiantes. Las preguntas globales son un enunciado general de la calidad de la enseñanza y las preguntas específicas son usadas para evaluar una tarea de desempeño”, no obstante, este tipo de información suele omitir los problemas que enfrenta el docente en el aula.^{5,6}

Acerca de los modelos de evaluación

Cuando los deberes de los docentes se expresan con claridad, el sesgo del evaluador se reduce en la determinación de resultados. Sin embargo, es imposible trazar una línea divisoria entre el sesgo y el entendimiento profundo; el empleo de palabras claras disminuye la atención en situaciones complejas. Stake, propone entonces poner un mayor énfasis en el alcance de juicios complejos de la enseñanza de valores y menos énfasis en la representación de mérito numéricos. Es decir, caminar hacia enfoques más cualitativos y orientados al perfeccionamiento, hacia enfoques formativos que enriquezcan el trabajo docente.^{5,6}

Lo más importante es en cualquier caso definir qué es lo que se está buscando evaluar y para qué, es decir qué uso se le piensa dar a los resultados obtenidos. Para ello es importante tener anticipadamente una definición clara y consensuada de los roles del profesor y en especial de aquellas funciones que serán evaluadas. Stake, partiendo de las propuestas de Scriven, propone como tareas del profesor: el conocimiento de deberes; el conocimiento de la escuela y la comunidad; el conocimiento de la materia; el diseño educativo; la recopilación del aprendizaje del alumno; la información del aprendizaje del estudiante; el desarrollo de las habilidades en clase; las características personales; y el servicio a la profesión.^{5,6}

Fuentes-Medina y Herrero⁷ hablan de evaluación del profesorado más que de evaluación docente. Para ellos debe incluir la actividad instructiva (el trabajo en el aula), la actividad investigadora, el compromiso con el departamento de la asignatura, la prestación de servicios a la comunidad educativa y la evaluación de las condiciones de trabajo tanto académicas como institucionales. Según estos autores, tal es la definición de una evaluación integral, pues abarca más aspectos entre los que se cuenta el desarrollo profesional.

En esa misma línea se encuentran las propuestas de Rizo⁸ para quien la evaluación profesional desde la perspectiva institucional, abarca como campos de acción la docencia, la investigación, la proyección social, la gestión y el desarrollo profesional; así, la docencia se conforma por las clases, su preparación, la evaluación de los alumnos, su realimentación y la atención fuera del aula, así como la tutoría; la investigación se integra por las actividades de generación de conocimiento, así como por la dirección de proyectos de grado.

La evaluación sumativa y la evaluación formativa

La evaluación de la docencia registra diferentes tendencias, unas se apegan a lo que los especialistas han denominado evaluación sumativa (o de control), en tanto que otras se acercan más a la denominada evaluación formativa u orientada al perfeccionamiento. En este sentido, podemos advertir que existe una falta de consenso acerca de qué es lo que define la calidad del desempeño docente y en los instrumentos para llevarla a cabo, lo que deriva en diferencias importantes a nivel axiológico y epistemológico.⁹ Todas estas reflexiones son imprescindibles cuando se trata de evaluar a todo un sistema educativo, considerando las presiones económicas internacionales, los contextos socioculturales y las herencias históricas del magisterio nacional.

Referencias

- I. Tenti E. Los docentes y la evaluación. Argentina: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (Iipe).2002.Recuperado de: http://www.udelar.ac.pa/biblioteca/librospdf/docentes_evaluacion.pdf.

2. García B, Loredo J, Luna E, Pérez C, Reyes R, Rigo MA, Rueda M. Algunas consideraciones sobre los aspectos teóricos involucrados en la evaluación de la docencia. En M. Rueda y F. Díaz Barriga (coords.), *La evaluación de la docencia en la universidad. Perspectivas desde la investigación y la intervención profesional*. México: IISUE-UNAM. 2004:13-86.
3. Fernández J. La evaluación del desempeño docente y su impacto en el mejoramiento de la calidad de la educación [ponencia]. En: N. Benavides, Asignatura de Política Educacional. Chile: Universidad de la República/ Liceus/ UDIMA. 2007. Recuperado de: <http://www.liceus.com/cgi-bin/ac/pu/Evaluacion%20Docente2.pdf>.
4. Schulmeyer A. Estado actual de la evaluación docente en trece países de América Latina [ponencia]. En UNESCO, *Conferencia Regional “El Desempeño de los Maestros en América Latina y el Caribe: Nuevas Prioridades”*. Brasilia, Brasil: UNESCO. (10-12 de julio de 2002). Recuperado de <http://www.preal.org/Archivos/Bajar.asp>, 2004.
5. Stake R. Program Evaluation, Particulary Responsive Evaluation. 18. En: D. Stufflebeam, G. Madaus y T. Kellaghan Eds. *Evaluation Models: Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation* 2^a ed. EEUU: Kluwer Academic Publishers. 2000: 343-62.
6. Stake R. La ventaja de los criterios, la esencialidad del juicio. En: M. Rueda (Dir.). IV Coloquio Iberoamericano sobre la Evaluación de la Docencia. I 3ed. UNAM-IISUE-RIED-CONACYT: México. 2008. Recuperado de: http://www.rinace.net/riee/numeros/voll-num3_e/art2.pdf
7. Fuentes-Medina M, Herrero J. Evaluación docente: hacia una fundamentación de la autoevaluación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado* 1999; 2 (1): 353-68. Recuperado de: http://maxconn.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224341555.pdf.
8. Rizo H. Evaluación del docente universitario. Una visión institucional. *Revista Iberoamericana de Educación* 2004; 34 (4). Recuperado de: http://rieoei.org/edu_sup34.htm.
9. Rueda M, Díaz Barriga Arceo F. Coords. *La evaluación de la docencia en la universidad. Perspectivas desde la investigación y la intervención profesional* (2^a ed.) México: IISUE-UNAM/ Plaza y Valdés Editores. 2011.

Agradecimiento: Expreso un reconocimiento por las valiosas orientaciones de los investigadores: Dr. Mario Rueda Beltrán del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. Dra. Yazmín Margarita Cuevas Cajiga de la Facultad de Filosofía y Letras y del Dr. Alejandro Canales Sánchez del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. Todos ellos de la Universidad Nacional Autónoma de México.