LA EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN FORMADORA DE EDUCACIÓN NORMAL. LOGROS Y RETOS.

Elisa Contreras Hernández[1]
elisaconthe@hotmail.com

Tania Sánchez Galván[2]
taniasg@hotmail.com

Rosa Lilian Martínez Barradas[3]
lilianmb84@hotmail.com

Ana Graciela Cortés Miguel [4]
anagcomi@hotmail.com

Palabras claves: Evaluación, Desempeño Docente, resultados, acciones de mejora

Planteamiento del problema

Una de las actividades sustantivas que en la formación de docentes se lleva a cabo es la evaluación sistemática al desempeño de los docentes encargados de impartir las asignaturas en la Benemérita Escuela Normal Veracruzana "Enrique C. Rébsamen". Esta actividad se ha realizado de forma constante por la Subdirección Técnica de esta Institución desde hace aproximadamente 15 años, una vez que se obtienen los resultados del proceso esta subdirección los entrega por escrito de manera personal a cada uno de los maestros evaluados, con la intención de que los conozcan, los analicen y a partir de ellos diseñen acciones de mejora para fortalecer su desempeño académico.

Sin embargo, a pesar de los años en los que se ha realizado constantemente este proceso, los estudiantes argumentan que la evaluación que hacen no tiene repercusiones significativas en los

[1] Integrante del CA Innovación Educativa en la Sociedad del Conocimiento, de la BENV.
[2] Integrante del CA Innovación Educativa en la Sociedad del Conocimiento, de la BENV.
[3] Integrante del CA Innovación Educativa en la Sociedad del Conocimiento, de la BENV.
[4] Integrante del CA Innovación Educativa en la Sociedad del Conocimiento, de la BENV.

profesores ni en las decisiones que la escuela normal toma al asignarlos en materias en donde han salido evaluados con un bajo desempeño en una o varias áreas.

Ante lo anterior, el Cuerpo Académico Innovación Educativa en la Sociedad del Conocimiento se interesó por conocer la opinión de un sector de los docentes y estudiantes con respecto del proceso de evaluación que se realiza con la finalidad de poder plantear algunas acciones de mejora de este proceso.

Justificación

La calidad en la educación es una meta que se persigue afanosamente desde diversos frentes, la Secretaría de Educación Pública, reconoce que las Escuelas Normales se crearon bajo el concepto de la diversidad, esto se hace evidente al interior de la Benemérita Escuela Normal Veracruzana, que alberga la formación de docentes en 5 licenciaturas y que a lo largo de su historia ha incursionado en la aplicación de distintos planes de estudio que les han dado a los profesores los elementos básicos que les permitirán desempeñarse en las aulas de las escuelas de educación básica.

Basada en el compromiso de formar a los futuros educadores bajo la consigna de la calidad educativa que responde directamente a las demandas de la sociedad actual, la BENV realiza una evaluación al desempeño de los catedráticos que forman parte de las plantillas de las diversas licenciaturas formadoras de docentes.

Es a partir de este proceso que se plantean las necesidades que deben atenderse o se redefinen los caminos que se han trazado; es decir, se identifican los retos que esta Institución formadora de docentes requiere atender. Dentro de éstos, se advierte la mejora del perfil y desempeño del personal académico de la escuela normal. Incidiendo principalmente en los aspectos de: planeación, desarrollo metodológico, evaluación, relaciones y actitudes.

Este trabajo se centra en la información que se recabó con estudiantes y catedráticos de la Licenciatura en Educación Preescolar acerca de la opinión que tienen del proceso de evaluación que se hace de los profesores de la plantilla.

Fundamentación teórica

La evaluación que se implementa en la BENV se realiza a través de un cuestionario en el que se valora a los docentes tomando en cuenta 5 aspectos que se han determinado en relación a la tarea que se debe realizar en la práctica docente. Los estudiantes de las cinco licenciaturas que son quienes lo responden. La evaluación se realiza a cada uno de los docentes que atendieron asignaturas en el semestre o ciclo escolar que se evalúa.

Este proceso no es algo nuevo para la escuela, ya que como se mencionó, tiene más de 15 años que se ha llevado a cabo la evaluación docente, desde que estaba vigente el Plan de estudios 1984 y los aspectos a evaluar respondían al perfil de egreso de ese momento, a partir de la implementación de los Planes de estudio 1997 y 1999 para las licenciaturas en educación primaria y preescolar respectivamente, los aspectos e indicadores a evaluar fueron modificados para que hubiera congruencia con la curricula vigente. Nuevamente, a partir del 2012, se lleva a un punto de cambio con la llegada del Plan de estudios 2012 y es un buen momento para hacer una revisión y modficación del proceso de evaluación del desempeño docente en la BENV.

Se reconoce como uno de los principales objetivos que los docentes deben alcanzar, el compromiso de ofrecer calidad en la labor que realizan, esto implica implementar, de manera constante, una serie de acciones que lo lleven a desarrollar competencias docentes acordes a los propósitos de la educación. La experiencia y la formación continua son dos elementos que facilitan el logro de una docencia enfocada al alcance de los rasgos del perfil de egreso de los estudiantes atendidos.

A partir del enfoque constructivista, se reconoce que el conocimiento es el resultado de las relaciones que establece el individuo con el medio que le rodea y la forma en que estas experiencias son incorporadas por él mismo (Zabala, 2000). Esta visión implica asumir que el docente juega un papel determinante en este

proceso, que lo lleva a organizar su tarea considerando diversos aspectos que son la base para promover el aprendizaje. Gallego (1998) plantea los principios de intervención educativa que son la base de la concepción constructivista del aprendizaje escolar así como de la intervención docente; acciones que en la práctica son indisociables. De tal forma que, se vuelven elementos fundamentales para valorar lo que los profesores realizan en su clase.

Objetivo:

Reconocer la opinión que alumnos y docentes tienen del proceso de Evaluación al Desempeño Docente para poder hacer una propuesta de mejora a la institución.

Metodología

Se aplicaron cuestionarios a estudiantes y docentes de las distintas licenciaturas que oferta la BENV con el propósito de conocer sus opiniones, posturas y planteamientos de mejora. Cada instrumento fue diseñado ex profeso en función de para quién fue dirigido.

El cuestionario para las docentes estaba compuesto por 6 preguntas, la primera le solicitaba que explique si conocía en qué consiste la evaluación a su desempeño. La segunda pide la opinión sobre la evaluación. En la tercera se le solicita que manifieste si se la ha informado sobre la evaluación que se hace de su trabajo. La cuarta pregunta solicita que se explique qué acciones ha llevado a cabo a partir de los resultados; la quinta pregunta sobre las acciones que ha hecho la BENV a partir de los resultados y la sexta le demanda al encuestado, que plantee propuestas de mejora para este proceso de evaluación.

El instrumento para las estudiantes se formuló bajo tres premisas: la opinión del proceso de evaluación al desempeño docente; los cambios observados en el desempeño de sus profesores a partir de los resultados obtenidos al ser evaluado y; las acciones de mejora que proponen a este proceso de evaluación.

Tales instrumentos fueron aplicados mediante redes electrónicas, la principal herramienta fue el correo electrónico.

La muestra de estudiantes fue del 35 % del total de la población que cursaban el cuarto grado de la Licenciatura en Educación Preescolar de la generación 2013-2014. La muestra de docentes fue un total de 9, originalmente se pensó que fueran asesoras del VII y VIII semestres, quienes a su vez serían las docentes de las estudiantes encuestadas; finalmente se logró una muestra representativa de los otros semestres: segundo, cuarto, sexto y un grupo de 5 asesoras.

Cabe aclarar que ambos instrumentos se construyeron con preguntas abiertas dirigidas a recuperar información, el primero sobre las evaluaciones que las estudiantes han realizado a sus maestros y el segundo para conocer la opinión que tienen sobre las evaluaciones de las que han sido objeto y en lo general sobre el proceso de evaluación al Desempeño Docente.

Resultados

En cuanto a la opinión de los docentes. En total se logró encuestar a 9 docentes, mujeres, cabe mencionar que 8 de ellas han incursionado dentro de la Licenciatura en Educación Preescolar y la novena ha trabajado en la Licenciatura de Educación Física. De las primeras, 5 son asesoras de VII y VIII semestres, el resto ha dado clases en los semestres de primero a sexto.

El total de los docentes encuestados dijeron conocer en qué consiste la evaluación al desempeño docente. Se considera importante mencionar que hubo quien evidenció conocer datos históricos del mismo, ya que mencionó que es un proceso que se realiza desde hace aproximadamente 17 años. (Dato que difiere del que se menciona en el planteamiento del problema)

En relación a la opinión sobre esta evaluación, se observan distintas posturas, cabe destacar aquella que manifiesta que no puede dar una opinión certera debido a que no conoce el instrumento con el que la evalúan y por lo tanto no sabe si este es pertinente. Otras opiniones hablan de que tal evaluación ha apoyado para mejorar su docencia, en tanto que la ha retroalimentad e incluso hablan de coincidencias a partir de las autoevaluaciones que de manera personal han realizado. Otras posturas manejan cierta subjetividad, ya que existen dos opiniones que hablan que los resultados obtenidos dependen del tipo de relación que establezcas con los estudiantes; es decir, si les caes bien o no.

Otra opinión, a destacar por su importancia, es aquella que reconoce el proceso de evaluación, pero que demanda mayor eficiencia en la entrega oportuna de los resultados, de manera que le permita a las autoridades correspondientes hacer los cambios pertinentes durante la asignación de las cargas docentes; e incluso que los propios docentes hagan consciencia en relación con sus áreas de oportunidad.

Dos opiniones plantean la mejora del instrumento a partir de establecer criterios de evaluación más específicos que se determinen a partir del sujeto que será evaluado en relación a su función y a las asignaturas que imparte.

Todas las docentes encuestadas comentan que sí han sido informadas sobre los resultados de la evaluación, algunas destacan que en ocasiones ha sido a destiempo y varias coinciden en que en el ciclo escolar 2012-2013 se les brindó un reconocimiento por haber obtenido un puntaje superior a la media o en su defecto, solo mencionan tal reconocimiento como una estrategia de la administración actual.

Con respecto a las acciones que han realizado los docentes encuestados a partir de los resultados obtenidos, 8 de las 9 dicen que por lo general se han planteado ciertas estrategias que les permitan mejorar en los rubros en los que han salido con menor puntaje. Sólo una de ellas comentó que si bien los resultados son una referencia, no puede saber qué es lo que podría modificar, porque no conoce el instrumento con el que fue evaluada.

En relación a las acciones que lleva a cabo la BENV a partir de los resultados obtenidos, coinciden en la estrategia que parte del ciclo escolar 2012-2013 y que consistió en dar un reconocimiento por escrito a los docentes que obtuvieron un porcentaje arriba de la media. Por otro lado, varias opiniones plantean que no existen repercusiones importantes, incluso hacen mención acerca de la postura de los propios estudiantes, quienes dicen, “han pedido credibilidad en la eficacia de este proceso”. Solo una maestra opina que ella sabe que los resultados sí se toman en cuenta para la asignación de las cargas docentes. Una de las docentes, que además tiene un cargo en la administración actual, comenta que a partir del ciclo 2012-2013 se hizo un análisis histórico con retroceso a 5 semestres, lo cual permitió determinar cuáles eran las áreas

de oportunidad y diseñar junto con el Área de Actualización algunas acciones como cursos o talleres que permitieran el fortalecimiento de la planta académica. Una maestra comentó que “no se llevan a cabo acciones de ningún tipo” y otra más mencionó que “a pesar de que la coordinadora intentó hacer cambios en la plantilla y la asignación de cargas docentes y funciones, las autoridades superiores no se lo permitieron”.

Con referencia a las propuestas para mejorar el Proceso de Evaluación al Desempeño Docente: se sugiere que se mejore el instrumento para evaluar a los docentes, tomando en cuenta especificidades y funciones. Otra propuesta es que los resultados se den a conocer de manera oportuna a los docentes implicados y a las coordinaciones para que se tomen las medidas necesarias. Que a partir de dichos resultados se programen acciones que impliquen la formación continua de los catedráticos. Que se promueva la evaluación auténtica, a partir de los distintos tipos de evaluación tales como la autoevaluación y la coevaluación o evaluación entre pares.

Sobre la opinión de las estudiantes. Como se mencionaba en el apartado de la metodología el instrumento aplicado a las 20 estudiantes de la Licenciatura en Educación Preescolar consistió en tres preguntas; con referencia a la primera, las estudiantes en su mayoría expresaron una buena opinión acerca de esta evaluación, ya que les permite expresar cómo conciben la docencia de quien les enseña y ante esto promover acciones de mejora en la plantilla docente.

Por otro lado, tres de ellas manifestaron que consideran que tal proceso es totalmente subjetivo, ya que en ocasiones “evalúas según te caiga el maestro o las relaciones efectivas que hayas establecido con él”; dejando de lado la percepción de su desempeño académico.
Cabe destacar que una de ellas se confundió y en todo momento hizo alusión a este proceso como si se hablara de la evaluación del docente hacia ella.

Con respecto a los cambios o mejoras que hayan observado en los docentes a partir de las evaluaciones a su desempeño, las estudiantes manifestaron que en ocasiones es difícil dar seguimiento a los “cambios de los maestros” porque no siempre continúan dándoles clases; sin embargo aquellos a los que evalúan mal y

siguen siendo parte de la plantilla de formadores en los semestres subsecuentes no presentan ningún cambio al respecto de lo evaluado. Ante tal circunstancia, algunas de las estudiantes manifestaron que esto hace poco significativa o relevante la evaluación semestre a semestre.

En resumen, se podría decir que las estudiantes, hablan de dos tipos de maestros: aquellos que prestan atención a los resultados y tratan de mejorar buscando estrategias que apoyen el favorecimiento de sus competencias profesionales, en aquello en lo que salieron con menor puntaje y aquellos a quienes pareciera que no les importa el resultado obtenido en tal evaluación; ya que en ningún momento se observan evidencias de cambio en su desempeño docente.

En este mismo tenor, dos estudiantes comentaron que inclusive existen algunos maestros que toman represalias contra el grupo o al menos comentan que ya saben quiénes fueron los que les evaluaron bajo. Algunas explican este fenómeno como aquellos que ofrecen resistencia al cambio.

Con respecto a las propuestas para mejorar este proceso:

- Mejorar el instrumento: cualitativo, no cuantitativo
- Dar seguimiento institucional a los docentes a partir de los resultados, de tal forma que se tomen en cuenta para la asignación de grupos y horas.
- Procesos de evaluación que partan de la reflexión y la autoevaluación.
- Procesos de coevaluación que involucren a la comunidad y a todos los actores del hecho educativo.
- Involucrar más a los estudiantes en el proceso posterior a la evaluación, de tal forma que se de seguimiento a los resultados y permita promover el cambio en los profesores que así lo ameriten.
- Buscar que los resultados se les brinden a los docentes de manera oportuna
- Plantear un momento de evaluación intermedia, de tal forma que los cambios puedan ser observados por el grupo de estudiantes que los está demandando.
- Cursos de capacitación para mejorar el manejo y contenidos de las asignaturas.
- Promover la mejora del desempeño y si esto no ocurre, sustituir al docente.

Conclusiones

La evaluación es sin duda, un proceso inherente a la mejora de cualquier acción que haga el hombre; máxime aquella que quiera ser ofrecida con calidad; si bien las escuelas normales, la educación básica y pública han estado en la boca de los medios y las altas esferas políticas para ser desprestigiadas ante los ojos de la sociedad en general, es entonces primordial que todo proceso educativo sea evaluado, pero bajo una evaluación sistemática que permita dar seguimiento, plantear retos, acciones y estrategias que permitan que cada área de oportunidad vaya siendo cubierta de manera paulatina pero firme.

Hoy la tarea que nos ocupa, es la de darle seguimiento a la opinión de los estudiantes de la BENV, representados por una muestra de alumnas quienes estaban estudiando el último semestre de su formación inicial y que tuvieron la oportunidad, durante cuatro años, de conocer y ser parte de este proceso que se analiza.

Lo primero que se debe hacer en la Escuela Normal, es dar continuidad a lo que los resultados arrojan, promover estrategias que permitan elevar la calidad en el desempeño docente de los catedráticos al interior de las aulas de esta Institución de Educación Superior. Diseñar talleres, cursos o seminarios de formación permanente que promuevan el desarrollo de las competencias profesionales de los formadores de docentes.

Buscar estrategias que realmente respondan a las demandas de la educación de calidad en aras de una evaluación auténtica. Proponer distintos tipos de evaluación: aquella que sea entre pares, aquella que surja de la reflexión continua sobre el propio actuar docente, (autoevaluación), proponer al menos tres momentos de evaluación al semestre, de tal forma que el docente pueda reflexionar sobre su práctica o sobre los resultados de las coevaluaciones y plantearse planes de mejora que hagan evidente el cambio dentro del mismo semestre.

Recomendaciones

- Promover la evaluación auténtica de los formadores de docentes.

- Involucrar a cada uno de los actores del hecho educativo
- Seguir con la estrategia del análisis histórico para la detección de áreas de oportunidad y decidir qué cursos de actualización sean más pertinentes.
- Proponer estrategias de motivación extrínseca/ intrínseca, de manera que los docentes empiecen a interesarse por sí mismos en mejorar sus competencias profesionales…

Referencias Bibliográficas

Gallego, J. Coord. (1998). Educación infantil. Málaga: Aljibe

Secretaría de Educación Pública (1999). Plan de Estudios 1999. Licenciatura en Educación Preescolar. México: Autor

Secretaría de Educación Pública (2012). Plan de Estudios 2012 para las Licenciaturas en Educación Primaria y Preescolar. México: Autor

Zabala, A. (2000). La práctica educativa. Cómo enseñar. España: Graö