



ISSN: 2448-6574

La evaluación de la práctica docente

Un modelo de integración de las dimensiones cuantitativas y cualitativas

Marco Antonio Martínez Zamora
mazamora.mar@gmail.com

Resumen:

Se propone un modelo integral de evaluación del desempeño docente que integre la dimensión cuantitativa de la gestión escolar y la dimensión cualitativa del actuar docente, para ello se parte de dos conceptos fundamentales: El ciclo de vida y el concepto de experiencia; El primer concepto nos permite comprender al docente en su devenir, historiarlo e identificar su actuar en el aquí y ahora a partir de sus circunstancias; el concepto de experiencia da la posibilidad de escuchar al docente de mirar la forma en que él vive “eso que le pasa” al impartir clases en el día a día y en la interacción cotidiana con los compañeros de su academia. Ambos permiten identificar el devenir del docente. En la dimensión cuantitativa se determina tres ámbitos de indicadores: características y trayectoria escolar de la población estudiantil, características y resultados del desempeño docente y resultados académicos del trabajo colegiado (academias), se destaca la importancia de historizar esta información para identificar tendencias, saltos y regularidades en el actuar. Se establecen tres etapas para el desarrollo del modelo partiendo del enfoque de sistematizar la información, conceptualizarla y analizarla a partir de la experiencia de cada persona. Se destaca la importancia que tiene el binomio cuantitativo- cualitativo para que el análisis circunstanciado de ambos permita dimensionar el impacto y resultados del desempeño docente. El modelo tiene como propósito un análisis integral que rescata tanto la dimensión humana del desempeño docente como la forma en que éste se articula con los resultados e indicadores de la gestión escolar partir de una visión integral del acto educativo.

Palabras clave: Modelo integral. Ciclo de vida, experiencia, evaluación, desempeño docente

Planteamiento del problema

En la actualidad existen múltiples enfoques, modelos y metodologías para evaluar el desempeño del profesor en su práctica educativa, coexisten perspectivas que enfatizan lo cualitativo o lo cuantitativo, así como aquellas que vinculan la evaluación con la calidad educativa y con la profesionalización del profesor. Cada uno de estos enfatiza un aspecto específico de la práctica docente: el dominio de los contenidos, los conocimientos pedagógicos y didácticos, la interacción docente alumno, el trabajo con pares, la estructura jerárquica del centro educativo, etc.

Ante este cúmulo de enfoques, perspectivas y metodologías es necesario plantear un modelo que integre tanto la dimensión cuantitativa como cualitativa y, que articule el curso de vida del profesor con su experiencia y desempeño docente y, los vincule con el impacto que tiene éste en los resultados de la gestión educativa.

Es conveniente un enfoque de evaluación que cuantifique y cualifique el actuar docente y su impacto en el desempeño del centro educativo, ya que como lo indica Blacuttt (S/F) “La cantidad y la calidad no pueden separarse una de la otra ni ambas del objeto, sino por abstracción mental; sin embargo, un cambio constante de la cantidad y que traspase ciertos límites ocasiona un cambio de la calidad de tal manera que el objeto deja de ser lo que fue para ser otra cosa, así los cambios cuantitativos se tornan cambios cualitativos, por lo que la ley sería universal al desarrollo del mundo objetivo”. Surge la necesidad de integrar ambas dimensiones y articularlas en el contexto en que se realiza.

Justificación

El modelo que se propone en este trabajo tiene como propósito articular los enfoques cuantitativos y cualitativos de evaluación partiendo de la concepción de curso de vida del docente del concepto de experiencia y de la consideración del desempeño del centro escolar en su gestión.

Figura 1 Elementos que articulan el modelo



Se orienta a sensibilizar al docente, a partir de la cuantificación de su práctica educativa cotidiana, sobre el impacto que tiene su desempeño en el actuar institucional y a partir de ahí se generen estrategias de mejora personal y profesional.

Fundamentación Teórica

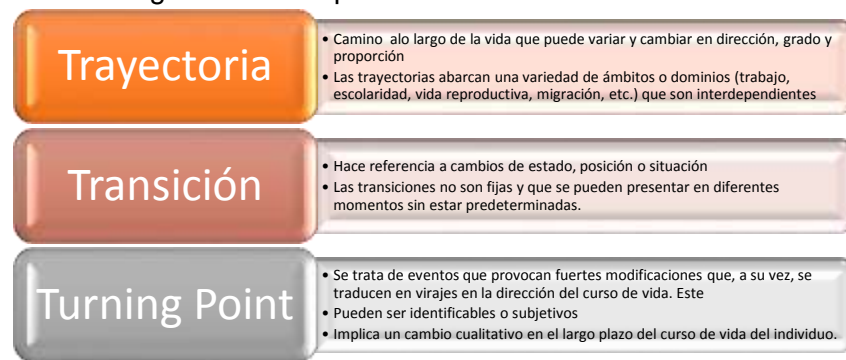
En la propuesta se parte de los siguientes conceptos: Curso de vida y la experiencia:

Blanco, M. y Pacheco, E. (2011) nos señalan que:

Los principios del curso de vida aparecieron como respuestas potenciales a problemas [como]: el estudio del tiempo, del timing y sus efectos; reconocer y medir los efectos de la biografía personal y la historia social en las vidas humanas; [...] conceder a la agencia humana su peso y replantear las preguntas de investigación en términos de trayectorias y patrones en vez de cadenas causales (George, 2006: 678)... Desde su inicio, este enfoque surgió como una propuesta nutrida de aportes de diferentes disciplinas, sobre todo, de la sociología, la historia, la psicología y la demografía (O’Rand, 1998).(p.160)

De acuerdo a esta autora tres son los conceptos básicos del análisis del curso de vida

Figura 2. Conceptos básicos del curso de vida



En ese mismo sentido las autoras nos plantean que este enfoque “busca analizar la manera en que las fuerzas sociales más amplias moldean el desarrollo de los cursos de vida individuales y colectivos, para ello se sustenta en cinco principios fundamentales, que son los siguientes:

Figura 3. Principios del curso de vida



Lombardo, E. y Krzemien, D. (2008) adoptan el concepto de curso de vida en el marco de la psicología del desarrollo en el cual se plantean cuatro premisas básicas:

1. Los cambios en el desarrollo y en el envejecimiento forman un proceso continuo, no limitado a alguna edad en particular. Desarrollo es un proceso a lo largo de la vida. Comienza con el nacimiento y termina con la muerte. Cualquier edad dada no puede entenderse totalmente aislada de las edades anteriores. Supone también que los cambios son posibles en cualquier edad y que el cambio puede ser cuantitativo o cualitativo (Baltes y Reese, 1984).
2. Los cambios ocurren en varios dominios: social, psicológico y biológico de la conducta y funcionamiento humano. El desarrollo es multidimensional.
3. Los cambios ocurren según diferentes patrones definidos sobre muchos atributos de la conducta y funcionamiento humano. El desarrollo es multidireccional.
4. Los cambios de conducta reflejan complejas interacciones de procesos sociales psicológicos y biológicos en el curso de vida de un individuo y en un tiempo histórico. El desarrollo es multideterminado. (p- 116,117)

Estos autores señalan que:

Por su parte, Baltes, Reese y Nesselroade (1981) resumen el enfoque multicausal del desarrollo del curso de vida a partir de un modelo de tres tipos de factores principales:

- Influencias normativas relacionadas con la edad: son determinantes biológicos y ambientales que muestran una correlación con la edad cronológica. Consisten en una serie de cambios esperables, vinculados a la maduración biológica o a la incorporación en la vida social.
- Influencias normativas relacionadas con la historia: son acontecimientos históricos generales experimentados por una unidad cultural dada en conexión con el cambio biosocial. En síntesis, son los efectos generacionales, y pueden ser biológicos o sociales.
- Influencias no-normativas: son determinantes ambientales y biológicos que, aunque significativos en su efecto sobre la historia del individuo, no son generales. No les ocurren a todos ni tienen un patrón único.

Al hablar de evaluación del desempeño docente debemos identificar el momento del curso de vida de la persona que aprende, es un niño de 5 años, un joven adolescente, un adulto, en que

momento de su curso de vida se encuentra, la evaluación del desempeño docente, con base en este concepto sitúa el devenir del trayecto personal y profesional del profesor.

Ahora analicemos el concepto de experiencia, al respecto Larrosa, J. (2005) inicia definiendo la experiencia como “eso que me pasa” e inicia el desglose de esta frase a través del análisis de cada uno de sus elementos:

- Eso.- hace referencia al “ex” de la palabra experiencia, eso es algo que no soy yo, es algo ajeno a mí, es la exterioridad de lo que me pasa. Se le denomina principio de alienación.
- Me.- hace referencia al lugar de la experiencia que soy yo, eso que pasa se da en mí, el autor lo llama principio de subjetividad o de reflexividad

Hasta aquí con estos dos componentes podemos identificar un movimiento de ida y vuelta

Figura 4. Componentes de la experiencia

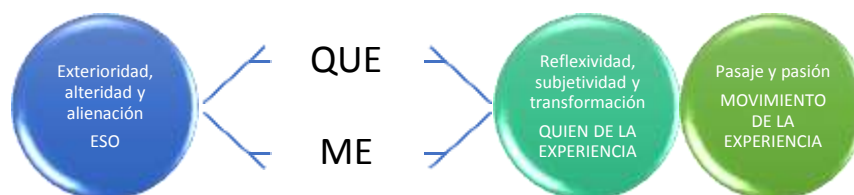


La experiencia me pasa a mí, es propia, singular es mía y al estar abierta a ella, a vivirla estoy abierto a la transformación.

- Pasa.-es un recorrido, es un paso hacia otra cosa, es algo que pasa en mí y me deja huella, padezco la experiencia,

Las dimensiones de la experiencia de acuerdo a este análisis serían las siguientes:

Figura 5. Dimensiones de la experiencia



La experiencia es siempre singular desde el punto de vista de la vivencia, es irrepetible, la experiencia, nos dice Larrosa; “siempre tiene algo de primera vez, algo de sorprendente” (p. 30) “La experiencia suena a finitud. Es decir, a un tiempo y a un espacio particular, limitado, contingente, finito” (p. 41)



ISSN: 2448-6574

La evaluación del desempeño docente debe de retomar este concepto y a partir de esta promover la reflexión del profesor sobre el movimiento de su experiencia, lo que significa, sensibilizarlo sobre sobre eso que me pasa al desempeñar mi trabajo docente.

Si incorporamos ambos conceptos a la perspectiva de la evaluación docente le damos un enfoque que considera el devenir de la persona y su aquí y ahora, el curso de vida y experiencia como elementos vinculantes que articulan pasado y presente, que condensan el aquí y ahora del actuar del profesor.

2. Análisis del Sistema

Se podría decir que el centro educativo constituye el contexto en el cual se da el desempeño docente, éste funciona como una fuerza sobre cada persona, quien de manera consciente o inconsciente se comporta en función de las circunstancias que le rodean (Texto y contexto Recuperado 7 de octubre de 2015 <http://www.ensayistas.org/identidad/interface/texto-contexto/>)

Para Acedo (2010) el contexto es un espectro de culturas, que representan diferentes horizontes del pensamiento e incluso diferentes generaciones por ello existe la necesidad de ser sensible al contexto, ya que los factores contextuales resultan cruciales en la investigación educativa porque permite una mejor comprensión de la naturaleza y el alcance global de los sistemas. En el caso de la evaluación del desempeño docente el centro educativo es causa y efecto del actuar cotidiano del profesor, éste con su práctica educativa va conformando el resultado de la gestión institucional y a la vez es influido por ésta. Con base en lo anterior, la evaluación del desempeño docente en los planteles debe ser modificada para promover una educación situada, enriquecida con los conceptos anteriores, que le permita al alumno significar su aprendizaje y al profesor concientizar su actuar para anclarlo a su contexto con su experiencia y curso de vida.

Objetivos

- Sensibilizar al profesor, a partir de la cuantificación de su desempeño docente, sobre el impacto que tiene su práctica educativa cotidiana en los resultados de la gestión educativa de su centro escolar.
- A partir de los resultados de la evaluación integral del desempeño docente, generar estrategias que promuevan la mejorar continua del desempeño docente.

Metodología

El modelo que se propone se conforma de la siguiente forma:

Figura 6. Etapas generales del modelo



I. Sistematización de la información

En esta etapa se sistematiza información sobre tres aspectos estratégicos de la práctica docente:

- Los alumnos: se recolecta información sobre sus características de ingreso, su trayectoria escolar y los apoyos institucionales con los que cuenta.
- Docentes: Se enfatiza la forma en que está conformada la planta docente y su productividad académica.
- Academias: Se orienta a identificar sus resultados y productividad como instancia colegiada.

La recolección de esta información se sustenta en el devenir institucional, se recurre a históricos que permitan al docente reflexionar sobre su trayectoria, identificar regularidades, progresos y atolladeros.

II. Análisis de la información

Esta fase adquiere mayor importancia ya que se articulan los resultados cuantitativos con los trayectos laborales de los profesores, con su experiencia tanto en lo individual como en el trabajo colegiado, es la oportunidad que tiene el profesor de ver el impacto de su actuar, puede observar su devenir profesional, identificar sus estancamientos, avances o inercias; representa la oportunidad de contextualizar su actuar y de mirarse desde otra perspectiva y de retomar el sentido de su actuar tanto individual como institucional. Es la oportunidad de desalienarse de la rutina en su actuar.



ISSN: 2448-6574

III. Ciclo de mejora

En esta etapa se trata de trascender la frase común de “mejora continua” se busca que el profesor realmente reflexione sobre el impacto de su actuar y determine tanto en el ámbito personal como colegiado las prácticas que debe corregir, fortalecer o dejar de hacer, es la oportunidad de que, a partir de su momento en el ciclo de vida y de su experiencia, se renueve y resignifique la etapa en la que está viviendo aquí y ahora.

Conclusiones

Alguna vez leí que no es lo mismo un “problema sentido a un problema conocido” y que “tener datos no es tener información”, hasta el momento las grandes reformas educativas se reducen a formatos que hay que llenar y que casi nadie analiza o los utiliza para la toma de decisiones; se cuenta con muchos datos, ahí están en los sistemas de control escolar o en las bases de datos de la evaluación del desempeño docente, a veces los usamos para hacer rankings y comparaciones, para clasificar, para promover, para señalar pero nunca los usamos para mejorar, le damos al número una vida propia y creemos que va a mejorar por sí mismo, olvidamos que todo cambio cuantitativo deriva de una transformación cualitativa. Exigimos resultados pero no cambiamos las condiciones materiales ni las prácticas de gestión, alienamos la evaluación del desempeño docente del contexto y de su devenir, cada semestre, cada ciclo, cada sexenio, cada nueva administración es borrón y cuenta nueva.

Es el momento en que integremos enfoques, en que miremos la complejidad e intentemos comprenderla, es la hora en que esos datos salgan de sus formatos y nos informen, que nos permitan mirar los matices de la realidad de nuestro desempeño, que nos permitan buscar las respuestas, pero también que nos orienten a formular nuevas preguntas; que nos permitan conformar la información para poder vernos de manera más clara, que podamos dimensionar el impacto de nuestro desempeño docente cotidiano.

Anexo I. Indicadores de la población estudiantil

Categoría	Elementos
Aspirantes	<ul style="list-style-type: none"> • Histórico de preferencias (% por opción 10 primeras) • Histórico de alumnos asignados • Histórico de puntaje de corte • Histogramas de distribución de asignados por puntaje
Inscritos	<ul style="list-style-type: none"> • Histórico de alumnos asignados / alumnos inscritos • Histórico de matrícula por semestre, por carrera • Histórico de inscritos por cohorte
Trayectoria escolar	<ul style="list-style-type: none"> • Histórico de índice de transición intersemestral y egreso por cohorte. • Histórico de índice de transición intersemestral y egreso por carrera y cohorte • Histórico de eficiencia terminal y egreso por cohorte • Histórico de eficiencia terminal y egreso por cohorte y carrera
Rendimiento académico	<ul style="list-style-type: none"> • Histórico de materias de mayor índice de reprobación por semestre. • Histórico de materias de mayor índice de reprobación por semestre y carrera • Histórico por materia del promedio de rendimiento académico. • Histórico de alumnos aprobados en periodo ordinario, extraordinario y ETS • Histórico de alumnos rezagados y recursadores
Becados	<ul style="list-style-type: none"> • Total y % de alumnos becados por tipo de beca • Total y % de alumnos becados por semestre • Total y % de alumnos becados por carrera • Correlación de alumnos becados y permanencia
Egreso	<ul style="list-style-type: none"> • Histórico de alumnos certificados por cohorte • Histórico de alumnos titulados por carrera • Histórico de % de egresados que ingresan a educación superior • Histórico de % de egresados que ingresan a sector laboral • Histórico del promedio de aciertos obtenidos por los egresados que ingresaron a ES del IPN.



ISSN: 2448-6574

Anexo II. Indicadores del personal docente

Categoría	Elementos
Nombramientos	<ul style="list-style-type: none"> • Total y % de docentes tiempo completo • Total y % de docentes $\frac{3}{4}$ de tiempo • Total y % de docentes medio tiempo • Total y % de docentes de asignatura • Total y % de docentes tiempo completo por categoría y carrera • Total y % de docentes $\frac{3}{4}$ de tiempo por categoría y carrera • Total y % de docentes medio tiempo por categoría y carrera • Total y % de docentes de asignatura y carrera
Promoción	<ul style="list-style-type: none"> • Histórico de promociones por año por categoría • Histórico de promociones por año por categoría y carrera • Listado de trabajos académicos para promoción presentados por los docentes. • Histórico de docentes promovidos por área y carrera • Uso de los materiales didácticos elaborados en promoción. • Porcentaje de docentes promovidos en relación al total de docentes • Porcentaje de profesores con posgrado (maestría y doctorado) por área y carrera
Becados	<ul style="list-style-type: none"> • Histórico de profesores becados por tipo de beca y nivel • Porcentaje de profesores becados por área y carrera • Tabla de becas por profesor
Investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Histórico de proyectos de investigación del plantel • Histórico de proyectos de investigación del plantel por área y carrera
Resultados académicos	<ul style="list-style-type: none"> • Cardex académico del docente integrado por: <ul style="list-style-type: none"> • Histórico del promedio académico de las Unidades de Aprendizaje (UA) impartidas • Histórico de su % de aprobación y reprobación de las UA • Histórico de su evaluación docente • Histórico de promedios por parcial de la UA que imparte
Tutorías	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de personal académico que participa en tutorías por áreas y carrera • Porcentaje de personal académico que participa en el Programa Institucional de Tutorías por áreas y carrera



Categoría	Elementos
Personal docente	<ul style="list-style-type: none"> • Listado de personal docente por tipo de nombramiento, antigüedad, categoría, becas y participación en proyectos de investigación. • Concentrado de resultados académicos por profesor: promedio en cada grupo, porcentaje de aprobación y reprobación. • Concentrado de cursos recibidos en los últimos 5 años
Resultados académicos	<ul style="list-style-type: none"> • Histórico de promedio de rendimiento académico, porcentaje de aprobados y reprobados en periodo ordinario de las UA que imparte. • Histórico de promedio de rendimiento académico, porcentaje de aprobados y reprobados en periodo extraordinario. • Histórico de promedio de rendimiento académico, porcentaje de aprobados y reprobados en periodo de exámenes a título de suficiencia
Producción académica	<ul style="list-style-type: none"> • Material didáctico elaborado y bancos de reactivos elaborados por los docentes que integran la academia • Proyectos de investigación desarrollados por la academia. • % del personal académico que participa en eventos académicos (Congresos, simposios, etc.)
Tutorías	<ul style="list-style-type: none"> • % del personal que participa en tutorías • % del personal que participa en el Programa Institucional de Tutorías



ISSN: 2448-6574

Anexo III. Indicadores del trabajo colegiado

Anexo III Indicadores del desempeño de academias

Referencias Bibliográficas

Acedo, C. (2010) La importancia del contexto. *Perspectivas*, no. 4, no. 156, diciembre 2010.

Blacutt Mendoza, M (S/F) Las leyes de la Dialéctica Materialista Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1252/leyes-dialectica-materialista.html>

Blanco. M. y Pacheco, E. (2003) Trabajo y familia desde el enfoque del curso de vida: dos subcohortes de mujeres mexicanas *Papeles de Población*, vol. 9, núm. 38, octubre-diciembre, 2003, pp. 159-193

Larrosa, J. (2005). Una lengua para la conversación. En Larrosa, J. y Skliar, C. *Entre Pedagogía y literatura*. Argentina. Miño y Dávila

Lombardo, E.; Krzemien, D. (2008) La Psicología del curso de vida en el marco de la Psicología del Desarrollo. *Revista Argentina de Sociología*, vol. 6, núm. 10, 2008, pp. 111-120