

EL PAPEL DEL PEDAGOGO EN LA EVALUACIÓN DEL DOCENTE UNIVERSITARIO COMO MEDIO DE FORMACIÓN

Evelia Vásquez Hernández

INTRODUCCIÓN

DESDE HACE UNOS AÑOS NOS ENCONTRAMOS EN UNA ETAPA DE CAMBIOS QUE incide en todas las esferas de la sociedad, y la cual nos exige respuestas constantes. Es necesario valernos de algún medio para enfrentar dicha situación. La educación podría ser este medio, y siendo el pedagogo el profesional de la educación su participación en estos cambios es indiscutible.

La educación conlleva siempre un cambio positivo. Este debe reflejar una educación de calidad que forme personas capaces de enfrentar un mundo en constante movimiento cultural, económico, político y social; personas competentes que respondan a la demanda de la sociedad.

Uno de los principales agentes educadores es el docente. Gran parte de la formación de la persona se ve influida directamente por el profesor, de ahí la relevancia de su papel, pues es él quien durante los años escolares pasa gran parte del tiempo con el alumno y quien, junto con los padres, propicia una formación que se manifestará más adelante en el desempeño de cualquier actividad.

Es necesario reconsiderar el papel de quien tiene en sus manos la formación de hombres y mujeres que en un futuro darán respuesta a los cambios de la sociedad. Es importante pues, evaluar su labor con el fin de mejorarla en la medida de lo posible.

¿Quién puede reconsiderar esa labor, quién puede evaluarla?

El pedagogo es un analista del proceso educativo, por lo que puede facilitar al docente la tarea de la enseñanza pues cuenta con los conocimientos filosóficos, psicológicos, didácticos, sociológicos y logotécnicos necesarios para orientar al docente en su desempeño laboral.

Los conocimientos filosóficos le dan sustento a todo su trabajo pues dependiendo del concepto de persona que tenga, será el tipo de educación que promueva entre los docentes, el pedagogo con el concepto completo de hombre con inteligencia, voluntad y afectividad, llamado a actuar en el marco de la sociedad; transmite al docente la idea de una educación personalizada e integral.

Los conocimientos psicológicos, constituyen para el pedagogo, una gran ayuda al facilitar la atención integral y el proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo con el desarrollo evolutivo de la persona. En repetidas ocasiones el profesor no cuenta con dichos conocimientos o no se ha percatado de ellos. El pedagogo conociendo la psicología de la persona en las diferentes etapas, puede sugerir al docente el uso de determinadas técnicas de enseñanza.

La parte didáctica es sumamente importante para cualquier persona encargada de la docencia. Es lo que corresponde al cómo se transmite el conocimiento y el pedagogo, con base en sus conocimientos didácticos, puede sugerir al docente, el camino a seguir. Unidos a éstos están los conocimientos logotécnicos que funcionan como una herramienta que apoya el "cómo" de la enseñanza - aprendizaje y de la evaluación.

Finalmente los conocimientos sociológicos no dejan de ser importantes pues contextúan al pedagogo de manera que pueda aplicar el resto de sus conocimientos a una situación y ambiente determinado.

Concretamente en la evaluación, el pedagogo retoma los conocimientos antes mencionados como base de la valoración del trabajo del docente. Considera que éste es antes que nada una

persona con capacidades y limitaciones, diferentes a las de los demás, conoce además las características propias de la edad adulta, en la que se encuentran los docentes y sabe qué instrumentos son más adecuados (de acuerdo a las características de la persona y del instrumento mismo) para evaluar su desempeño.

Tomando en cuenta los cambios y exigencias que en la actualidad se están viviendo, es necesario que la Universidad reconsidere su papel: La Universidad del futuro no puede concebirse sin tener el proyecto de la sociedad en la que quedará inserta y a la que deberá servir.

Sin minusvalorar a la educación básica o media, son las instituciones de educación superior las que deben formar jóvenes capaces de desempeñarse satisfactoriamente en el campo laboral de una sociedad específica; capaces de emitir un juicio propio, de dar soluciones asequibles a diversos problemas del entorno. La Universidad tiene actualmente una gran responsabilidad al preparar a los profesionistas que muy pronto serán quienes tomen las decisiones del país; por este motivo, la formación que se les brinde dentro de la misma tiene forzosamente que ser integral y excelente.

Como institución social, las universidades deben cuidar el nivel académico y formativo que ofrecen, el pedagogo como especialista del deber ser del proceso educativo puede incidir en la determinación de parámetros de calidad y la forma de reconsiderarlos.

Es necesario que las instituciones de educación superior establezcan medios de "control de calidad" en la educación. Para ello el más común ha sido desde hace mucho la evaluación.

Siendo la evaluación ese medio, es necesario revisar lo que se entiende por evaluación docente.

¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN DOCENTE?

Se han manejado, a través de los años, diferentes definiciones de evaluación, pero "en la mayoría de los casos encontramos

que existe una continuidad lineal en la manera en que la abordan los distintos autores”¹. Si bien existen diferencias entre las definiciones, la concepción había sido la misma hasta hace poco, dicha concepción identifica a la evaluación con una medición.

Argumenta Gimeno Sacristán que es difícil llegar a una definición de evaluación, pues para empezar “no es lo mismo evaluar rendimientos en los alumnos, comportamientos en los profesores, calidad en los materiales didácticos o buen funcionamiento de los centros”². Es necesario atender a las características que en los diferentes elementos a evaluar se presentan, concretamente aquí nos referiremos a la evaluación respecto del trabajo de los profesores.

Por otra parte la manera como se ha considerado a la evaluación, ha sido según la evolución de las propias instituciones de educación.

En los primeros tiempos la evaluación era concebida como mero instrumento de selección. Esto en la sociedad actual sigue repercutiendo en gran medida, marcando una posición para cada persona según el resultado obtenido. Por medio de la acción evaluativa, se determina quiénes han aprobado y se les confiere un status diferente, desafortunadamente éste no es siempre bien merecido.

En algunos sistemas se impulsó la competitividad por la demostración escrita de lo que se sabe. Esta influencia todavía está vigente en varias instituciones de nuestro país. Se manifiesta en un afán por evaluar de manera escrita todo conocimiento, “Ante todo debe quedar una constancia escrita”, pero no todas las instituciones siguen rigiéndose bajo esta concepción de evaluación. Afortunadamente este concepto ha evolucionado o dicho de otro modo las instituciones empiezan a entender el verdadero sentido de la evaluación.

En la historia de la evaluación hubo un momento en el que se tuvo una gran preocupación por realizar una evaluación objetiva. Esta preocupación llevó a la evaluación a caer en la

exageración de la supuesta objetividad, en la medición de resultados; Ésta es una tradición positivista, que como afirma Díaz Barriga, sólo reconoce como científico lo que puede ser verificable, restringe el conocimiento al estudio de lo que se puede observar y manipular, Con este sentido la evaluación se reduce a aquello que se puede medir objetivamente por medio de pruebas preestablecidas y sin tomar en cuenta todas las variables que están a nuestro alcance.

La idea anterior de una evaluación objetiva con la pretensión de hacer una Pedagogía más científica, precisando objetivos e instrumentando procedimientos de evaluación proporcionaron a la educación una orientación que la alejaba de atender a los individuos concretos que tienen una idiosincrasia propia y abordan complejas situaciones no fáciles de concretar en objetivos muy delimitados³.

Hoy la concepción de evaluación está cambiando, empieza a entenderse como un proceso de retroinformación para un mejoramiento del desempeño profesional.

Desde el punto de vista del pedagogo la evaluación es un proceso continuo, pues debe llevarse a cabo antes, durante y después de la realización del proceso de enseñanza aprendizaje. Implica el uso de diversos instrumentos cuantitativos y cualitativos; y proporciona la valoración de determinada actividad confrontando con el parámetro de lo esperado.

Concretamente la evaluación del desempeño docente ha de entenderse como una actividad sistemática y continua cuya misión principal es recoger información fidedigna, sobre todos y cada uno de los aspectos de la actividad docente con intención de una mejora profesional del mismo, procurando así elevar la calidad de la enseñanza, a partir de un pronóstico o predicción de las posibilidades del trabajo docente evaluado.

La evaluación no puede limitarse a la medición de algunos aspectos determinados de la actividad de la persona, al contrario, ha de tomar en cuenta todas y cada una de las esferas de la

personalidad humana, las cuales no son precisamente susceptibles de una medición exacta en un aspecto cuantitativo, de aquí que se vea la necesidad de hacer no sólo una medición, sino mas bien una evaluación (cualitativa) del desempeño docente.

Por otra parte, la Pedagogía sugiere que la evaluación verdadera no la constituyen las pruebas "objetivas", sino que está conformada de un quehacer diario por parte del evaluador, que abarca la observación del trabajo individual de cada uno de los evaluados durante su actividad, de la iniciativa de realización que cada uno muestre, de su nivel de reflexión y análisis, del esfuerzo que en cada uno se observe, etc.

La evaluación basada en pruebas objetivas tiende a medir una parte de lo que el docente realiza, no la resolución de problemas complejos, el pensamiento creativo, u otros aspectos de orden no sólo cognoscitivo y de habilidades, sino de orden afectivo, es decir, las pruebas objetivas miden qué tanto el profesor informó al alumno pero no siempre miden que tanto formó al alumno.

El pedagogo sabe que la evaluación ha dejado de aplicarse con la idea de solamente considerar la comprobación estricta de los aprendizajes de los alumnos y se extiende ahora sobre el papel del docente. Este acontecimiento tiene sentido si tomamos en cuenta que es el profesor quien tiene en sus manos, en gran parte, la tarea de formación de las personas.

Hoy nos planteamos la evaluación desde una perspectiva comprensiva, cuyos objetos son muy variados, con muy diversas metodologías o técnicas de realizarla y al servicio del mejor conocimiento de la realidad y del progreso⁴ no sólo de los alumnos sino también de los profesores.

Lo anterior significa un gran cambio en la perspectiva de la evaluación, y se da la necesidad de responder a una problemática en torno al tema.

Los profesores no están acostumbrados a que se les evalúe.

Tenemos en algunas universidades profesores que han sido docentes casi toda su vida y que casi toda ésta han impartido sus asignaturas “de la mejor manera”. ¿De la mejor manera según quién? Es difícil que los docentes acepten una nueva forma de impartir sus clases, de dar seguimiento al proceso de enseñanza-aprendizaje. Si esto es en cuanto a la metodología es obvio que cuando se les plantea la posibilidad de una evaluación, la vean como un polo opuesto, un polo negativo que sustenta las ideas de represión, selección, sanción y control, en vez de verla como el polo positivo en donde la evaluación se funde en ideas de progreso, de cambio, de aceptación y de reflexión.

Primeramente debemos sensibilizar a los profesores sobre la aceptación de una evaluación en favor de su propia formación docente, es necesario generar un cambio de actitud en los docentes hacia la evaluación en pro de su propio mejoramiento.

La persona nunca termina de aprender pues no está determinada, se encuentra en constante perfeccionamiento. En todas las actividades que realiza el docente como persona, debe ser capaz de aceptar esta verdad. Todo cambio hacia un perfeccionamiento se dará en la medida en que quien se perfecciona quiera hacerlo, de otro modo es realmente difícil. Es indispensable que el profesor quiera aprender, y una vez que esto se dé, el profesor podrá emitir un juicio sobre su quehacer educativo, podrá hacer una autoevaluación de su desempeño.

Es ésta, la autoevaluación, una parte de la evaluación completa que debe hacerse al desempeño docente y la cuál hace mucha falta promover.

¿CÓMO SE PUEDE LLEVAR A CABO UNA EVALUACIÓN?

Siguiendo lo que sustenta Boyer sobre la evaluación, la anterior (autoevaluación) sería la primera de tres fuentes base para la evaluación, seguida de la evaluación de los colegas y la que realizan los estudiantes.

AUTOEVALUACIÓN

Para la autoevaluación es apropiado pedir, periódicamente a los profesores, que preparen un informe sobre su desempeño docente, que incluya una revisión de los objetivos de manera que pueda analizarse hasta que punto se han conseguido; de los procedimientos o metodología empleada, así como de los materiales de enseñanza e instrumentos de evaluación; y un resumen de los contenidos. Esto es con respecto a la asignatura impartida, pero tomando en cuenta la formación integral que las universidades deben promover, es conveniente incluir en el informe la descripción general, que de manera personal hace el profesor, de su propio desempeño tanto académico como actitudinal.

Adicionalmente el docente puede, y esto sería muy fructífero, discutir de manera más informal, en una charla con el coordinador u otros profesores, las “pérdidas y ganancias” del curso, es decir, los obstáculos y facilidades que se presentaron en el salón de clases, y hacer un análisis de qué y cómo puede mejorar.

EVALUACIÓN DE LOS COLEGAS.

Para realizar dicha evaluación los profesores podrían trabajar conjuntamente estableciendo los criterios de lo que constituye una enseñanza de calidad, podrían además promoverse la entrada y salida libres a los salones de clase para que observaran a sus colegas y discutieran sus propias técnicas de enseñanza, esta es una idea algo lejana de la realidad de algunas universidades, sobre todo si tomamos en cuenta que muchos de los profesores no se dedican exclusivamente a la actividad docente, lo cual es muy bueno, pero precisamente por ello el tiempo que en ocasiones destinan a la universidad es limitado, lo cual no les permitiría hacer un “Círculo de Enseñanza” en donde los integrantes observen las clases de otros, juntos discutan los hechos que ocurren en la misma y den propuestas de mejora. Es

necesario destacar que no solo es cuestión de tiempo sino también de convencimiento, la realidad es que no estamos acostumbrados a que cuestionen nuestra forma de impartir clase pero si recordamos que el ser humano no es perfecto y que siempre puede mejorar, habrá que pensar que el negarse a aceptarlo iría en contra de la propia naturaleza. Es cuestión, como se decía antes, de cambiar de mentalidad y de que ese cuestionamiento siempre se haga con miras a una mejora profesional.

Sin embargo no podemos limitar este tipo de evaluación a los compañeros profesores sino que es aquí donde interviene el trabajo del coordinador, y no como mero trámite. No interesa aquí el acto administrativo del control burocrático del cumplimiento de normas, se entiende de forma más viva, más procesual, mucho más humana que la simple verificación de la corrección o incorrección de un procedimiento administrativo.⁵

Con lo anterior no se pretende restar importancia a los procedimientos administrativos, el cumplimiento de normas y mucho menos a los principios rectores de la institución educativa. Por el contrario, precisamente porque la evaluación docente debe tomar en cuenta dichos principios ha de entenderse como un proceso integral. En este proceso la filosofía, misión y objetivos de la institución son el hilo conductor de la misma evaluación. Cualquier actividad humana se encuentra siempre regulada por una serie principios que permiten la convivencia entre las personas. Las instituciones educativas son muestra de ello y por lo tanto cualquier actividad al interior de las mismas deberá someterse a sus principios rectores. La Coordinación partiendo de esta consideración ha de diseñar instrumentos que contemplen de manera armónica tanto los elementos que se requieren para una evaluación integral, como los lineamientos establecidos por la propia institución.

Siguiendo a este autor podemos afirmar que la evaluación que el coordinador haga respecto del desempeño del profesor

es un referente fundamental del funcionamiento participativo de la vida de la universidad, del trabajo en equipo como una forma de entender hoy día la actividad docente y del concepto de calidad como una reivindicación social de los usuarios del servicio que presta la universidad.

a) Participación

Como participación se hace referencia a la toma de decisiones sobre aspectos importantes del proceso educativo en la institución, pero el proceso participativo en la toma de decisiones lleva consigo, para que éste sea eficaz, ciertas dosis de control, enfatiza Álvarez. Es obvio que son algunas y no todas las decisiones en las que los docentes pueden y deben intervenir. Esas en las que pueden intervenir no son menos importantes que las otras, es pues el profesor un agente vital en la toma de decisiones de una institución.

El docente debe involucrarse con la institución y sentirse parte de ella, una de las acciones que nos permite ir logrando lo anterior es la realización, semestre con semestre, de reuniones de profesores por, área, por grupos, por semestres etc. Debido a que es ahí donde en repetidas ocasiones se toman decisiones importantes que competen a todos los docentes; además de estas reuniones los profesores participan con la institución en la medida que asisten a entrevistas con los coordinadores, a actividades extracurriculares organizadas por la escuela o facultad, y son puntuales en la entrega de reportes, informes, calificaciones etc.

La convivencia de profesor y coordinador es un medio muy valioso para conocer, ayudar y evaluar al docente. Es necesario que se dé ese acercamiento, aunque a veces sea un poco difícil.

b) Trabajo en equipo

Es preciso darse cuenta de la importancia del trabajo en

equipo para integrar de forma participativa a todos los miembros en un proyecto compartido⁶. Es éste, el trabajo en equipo otro referente en el cual se puede apoyar la Coordinación para hacer la evaluación a los docentes.

Para fines del presente haremos alusión al concepto de Álvarez sobre el trabajo en equipo como una forma de llevar a cabo ciertas tareas dentro de una unidad operativa compuesta de tres a siete miembros que persiguen objetivos de carácter técnico profesional.

Esta forma de trabajo bien la pueden constituir las áreas de la carrera, así en una escuela o facultad podríamos tener el equipo de Filosofía, el equipo de Didáctica, el de Psicología, el de Sociología, el de Administración, etc., todos bajo un liderazgo integrador que sea capaz de interesar a cada miembro en el trabajo a realizar y en el control de los resultados del trabajo común, este liderazgo podrían ejercerlo los coordinadores de área en conjunto con la Coordinación Académica, de quien dependen estos últimos.

Para la mayoría, el trabajo en equipo es una forma de obtener buenos resultados, desgraciadamente, esta idea se queda en "teoría" y la realidad es que a lo más que se llega es a tomar una decisión en conjunto y luego... cada quien por su lado, de manera individual, pone sus propios medios para conseguir el objetivo y la retroinformación que podría enriquecer el trabajo pocas veces se da. No siempre existe la iniciativa y el compromiso de dar seguimiento y establecer un control de las decisiones que en "equipo" se han tomado; esto es muy grave pues si los miembros del equipo ven que este tipo de trabajo les implica tiempo, esfuerzo, trabajo etc. y luego no ven que lo anterior se refleje en resultados gratificantes, el desgano y escepticismo no les permitirá continuar.

c) Calidad

Sobre la cuestión de calidad, también la Coordinación, en su evaluación del desempeño docente ha de cuestionarse. Calidad

en educación hace referencia a la consecución de los objetivos propuestos, la satisfacción de los usuarios, al clima escolar que potencia y facilita el aprendizaje, a la eficacia y motivación por el logro del profesorado. Todas las investigaciones sobre calidad hacen referencia explícita al proceso de supervisión y control como elemento básico⁷.

En los indicadores que propugna la OCDE (1991)* y que hoy día son referencia obligada en todos los estudios sobre escuelas eficaces, se encuentran:

* El papel vital de los profesores, relativo a la consecución de buenos aspirantes, su preparación tanto inicial como permanente y la motivación.

* Los resultados y la evaluación.

Estas dos de cuatro áreas que la OCDE propone nos confirman que la preocupación, por evaluar el desempeño docente con miras a un adelanto profesional, es necesaria.

Entre la calidad de la educación y el papel de los docentes existe estrecha relación pues en su quehacer diario el docente promueve o no la educación de calidad.

Son estos tres aspectos (Participación, Trabajo en equipo y Calidad) relevantes en la evaluación que la Coordinación haga del profesor; hay mucho por hacer a este respecto y son varios los instrumentos de los que nos podemos valer para emitir una valoración del desempeño docente. Entre estos instrumentos podemos citar los informes de actividad profesional que para la Memoria Anual de la Universidad cada profesor entrega al semestre, en dónde se refleja la investigación realizada en ese periodo y así como la formación y experiencia adquiridas; las autoevaluaciones escritas que, de cada asignatura, entrega el docente; las entrevistas que el Coordinador Académico realice con cada docente, en la cual pueden tratarse desde aspectos únicamente académicos hasta cuestiones más de estilo personal de docencia; el control de asistencia a reuniones académicas que refleja el interés y compromiso que cada profesor tiene

hacia la institución; y los reportes de asistencia que otros Departamentos nos proporcionan y en donde se refleja el cumplimiento en asistencia y puntualidad de cada profesor.

EVALUACIÓN DE LOS ALUMNOS

Finalmente los alumnos también tienen una función, y muy importante, que realizar, su apreciación del desempeño docente, oral o escrita, es una fuente importante para el conjunto que significa “evaluación docente”.

La cooperación de los estudiantes, igual que la de los coordinadores, en el proceso de evaluación debe atenderse con cuidado; pues en ocasiones, y es muy normal por nuestra propia naturaleza, las personas dejamos desbordar nuestra afectividad y emitimos juicios más emotivos que racionales; por ello es necesario que la evaluación escrita que el alumno pueda hacer del profesor, a través de algunas pruebas psicológicas, gire en torno a elementos inmanipulables, es decir, en torno a aspectos en los que no pueden intervenir los sentimientos de quien evalúa.

Es necesaria la objetividad pues en repetidas ocasiones puede prestarse a que el alumno manifieste sus emociones personales hacia el profesor en la evaluación cegándolo e impidiéndole emitir con veracidad un juicio sobre el quehacer docente de un determinado profesor.

CONCLUSIÓN

A partir de todo lo anterior podemos afirmar que existen innumerables instrumentos, materiales, formas, métodos etc. de evaluación y que todos ellos pueden y deben usarse con objeto de no reducir la evaluación de un docente a la simple calificación que un solo “instrumento” ha arrojado, existen muchas variables a nuestro alcance que las más de las veces dejamos de lado.

Es necesario identificar a la evaluación con una valoración

integral cuyo objetivo debe ser siempre el perfeccionamiento del sujeto evaluado.

Hay mucho por hacer todavía en evaluación y ante este mundo de “control de calidad “ la evaluación es una herramienta que nos lleva a avanzar.

La evaluación es pues un medio que el pedagogo usa para detectar aquellos aspectos en los que cada docente ha de mejorar, y de los cuales debe partir para, con base en todos sus conocimientos filosóficos, didácticos, psicológicos, sociológicos, logotécnicos y hasta empresariales, sugerir planes de acción que repercutan en una mejora profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 DÍAZ BARRIGA, Angel; Didáctica y curriculum, p 147
- 2 SACRISTÁN, Gimeno; El curriculum: una reflexión sobre la práctica, p.237
3. Ibidem p. 342
- 4 Ibidem p. 339
- 5 ÁLVAREZ, Manuel, et al; La evaluación del profesorado y los equipos de trabajo, P. 20
- 6 Ibidem, p. 21
- 7 Ibidem, p. 22

BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ Manuel, LÓPEZ Juan. La evaluación del profesorado y de los equipos docentes. Síntesis Educación, España 1999.
- BOYER Eenest. Una propuesta para la educación superior del futuro. FCE, México 1997.
- DÍAZ BARRIGA Ángel. Didáctica y curriculum; Paidós Educador, 1997
- SACRISTÁN Gimeno. El curriculum: una reflexión sobre la práctica; Morata, 1998.

* OCDE, (1991): Escuelas y Calidad de Enseñanza. Informe Internacional. Paidós - MEC. Madrid

Copyright of Revista Panamericana de Pedagogía: Saberes y Quehaceres del Pedagogo is the property of Universidad Panamericana and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.