

AUTOEVALUACIÓN DOCENTE: CONCIENTIZACIÓN Y
CRECIMIENTO

CLAUDIA XIMENA MARTINEZ ESTUPIÑAN

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
VICERRECTORIA ACADEMICA
CENTRO PARA EL DESARROLLO DE LA DOCENCIA - CEDEDUIS
ESPECIALIZACION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
BUCARAMANGA
2004

AUTOEVALUACIÓN DOCENTE: CONCIENTIZACIÓN Y
CRECIMIENTO

CLAUDIA XIMENA MARTINEZ ESTUPIÑAN

Monografía de grado presentada como requisito para optar el título de
Especialista en Docencia Universitaria

Directora

RUBY ARBELAEZ DE MONCALEANO

Magister en Investigación y Evaluación Educativa

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
VICERRECTORIA ACADEMICA
CENTRO PARA EL DESARROLLO DE LA DOCENCIA -CEDEDUIS
ESPECIALIZACION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
BUCARAMANGA
2004

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	1
1. VISIÓN CRÍTICA DE LA SITUACIÓN ACTUAL.	5
2. EL SENTIDO DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA.	16
2.1 LA INSERCIÓN EN LA COMUNIDAD ACADÉMICA	22
2.2 LA CONSTRUCCIÓN DEL SIGNIFICADO	23
2.3 EL TRABAJO DEL ALUMNO COMO PRUEBA DE LA CALIDAD DEL APRENDIZAJE	25
3. EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA.	28
3.1 LAS COMPETENCIAS DEL <i>SER DOCENTE</i> COMO PUNTO DE PARTIDA PARA LA EVALUACIÓN DOCENTE.	30
3.1.1 El Saber	32
3.1.2 El Hacer	32
3.1.2.1 Competencias Comunicativas	33
3.1.2.2 Competencias Pedagógicas	34
3.1.3 Contexto	35
4. EL PORTAFOLIO DOCENTE HERRAMIENTA DE AUTO EVALUACION Y CRECIMIENTO.	37
4.2 MARCO CONCEPTUAL Y METODOLOGICO DE LA ACREDITACION	39
4.3 ESTRATEGIAS DE LA EVALUACION DOCENTE	42
4.4 EL PORTAFOLIO DOCENTE: UNA PROPUESTA COMO HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACION Y CRECIMIENTO	44
BIBLIOGRAFIA	

RESUMEN

TITULO: AUTOEVALUACION DOCENTE: CONCIENTIZACION Y CRECIMIENTO*

AUTOR: MARTINEZ ESTUPIÑAN, Claudia Ximena**

PALABRAS CLAVES: Autoevaluación. Coevaluación. Heteroevaluación. Portafolio docente.

DESCRIPCION:

La problemática de la carencia de una formación pedagógica-didáctica en los docentes universitarios tiene como punto de partida la forma como éstos nacen; generalmente los docentes universitarios son profesionales en una área o disciplina específica que deciden dedicarse a la enseñanza universitaria, en la mayoría de los casos se debe más a una oportunidad, que a una acción reflexiva.

Por esta razón los procesos evaluativos se constituyen en herramientas para que el docente pueda realizar juicios acerca de su trabajo y reflexionar sobre su actividad para crecer y alcanzar el equilibrio entre eficiencia y eficacia dentro del proceso enseñanza-aprendizaje. La evaluación debe ser tomada como un elemento crítico para el fortalecimiento de la labor docente, y deberá incluir la mirada hacia el alumno, centro de formación (Hetero - evaluación), la mirada de los pares académicos (Co - evaluación) y la mirada a sí mismo (Auto - evaluación).

Sin embargo, la mejor forma en cualquier escenario de ser consciente sobre la labor que se realiza, es mirándose a sí mismo, por esta razón la Auto Evaluación se considera como la principal herramienta hacia la Concientización y Crecimiento del docente, es aquí en donde El Portafolio Docente se propone como herramienta de auto reflexión, pues esta metodología permitirá al docente evaluar permanentemente su desempeño como profesional de la enseñanza, realizar una evaluación crítica dentro del aula y también visualizar el aporte a su preparación personal como docente día a día, con el fin de introducir cambios significativos tendientes a lograr una mayor calidad en los procesos de enseñanza aprendizaje.

* Monografía de Grado.

** Centro para el Desarrollo de la Docencia. CEDEUIS, Especialización en Docencia Universitaria., ARBELAEZ DE MONCALEANO, Ruby.

SUMMARY

TITLE: TEACHING SELF-EVALUATION: AWARENESS AND GROWTH

AUTHOR: MARTINEZ ESTUPIÑAN , Claudia Ximena **

KEYWORDS: Self-evaluation. Co-evaluation. Hetero-evaluation. Teaching Portfolio.

DESCRIPTION:

The lacking of a pedagogic-didactic education in university lecturers is a problem whose starting point relies on the way they are formed. University lecturers are, in general terms, professionals in a specific discipline or area who decide to dedicate themselves to university teaching. In most cases, such decision comes from an opportunity and not from a thoughtful analysis.

This is the reason why evaluation processes are valuable tools for teachers so they can diagnose their work performance and analyze the necessary activities to grow and attain the equilibrium between efficiency and efficacy within the teaching – learning process. Evaluation must be considered as an essential element for the strengthening of teaching performance. This evaluation must also include students as the focus of education (hetero-evaluation), an analysis of academic pairs (co-evaluation) and a self-analysis (self-evaluation).

Nevertheless, the best manner to gain awareness of the work performed is by looking at ourselves. Therefore, the self-evaluation step is considered as the main tool to gain self –awareness and teachers' growth. It is precisely here where the Teaching Portfolio is proposed to be utilized as a self-analysis tool since this methodology will allow lecturers to evaluate their professional teaching performance on a permanent basis, carry out a critical evaluation within the classroom and, also, view the contribution of their personal training as a teacher, day by day, in order to introduce meaningful changes aiming at the attainment of a greater quality in the teaching – learning processes.

Monograph
Centro para el Desarrollo de la Docencia –CEDEDUIS, Especialización en Docencia
Universitaria, ARBELAEZ DE MONCALEANO, Ruby.

INTRODUCCION

La problemática de la carencia de una formación pedagógica-didáctica en los docentes universitarios tiene como punto de partida la forma como éstos nacen; generalmente los docentes universitarios son profesionales en una área o disciplina específica que deciden dedicarse a la enseñanza universitaria y re - direccionar el campo del ejercicio profesional, en la mayoría de los casos se debe más a una oportunidad, que a una acción reflexiva, sustentada en la creencia de muchos de ellos que para enseñar basta con saber la asignatura; por lo tanto el desarrollo de habilidades y competencias en la preparación docente son mínimas frente a su preparación disciplinar, asumiendo esta función sin ninguna preparación específica en el proceso educativo.

Esta forma de asumir el rol docente difiere en forma abismal con los docentes de básica secundaria o primaria, quienes eligen en forma consciente asumir el rol de maestros a nivel profesional, para lo cuál cursan un programa académico el cual les permite adquirir las capacidades y habilidades necesarias para asumir esta disciplina.

Esta deficiencia en la preparación de los docentes universitarios imposibilita el conocimiento pedagógico que es necesario para realizar su tarea de forma eficaz y objetiva, incluso en la mayoría de los casos éstos no creen imprescindible la preparación pedagógica para realizar su labor,

pues consideran que ésta se adquiere solamente mediante la práctica docente.

Si las universidades desean promover el desarrollo de los docentes universitarios como base para el cumplimiento sus objetivos institucionales, deben encontrar un elemento que les permita fortalecer la labor docente y concientizar a los mismos hacia una mayor preparación y conciencia.

El proceso evaluativo sirve como herramienta al docente para que pueda hacer un juicio sobre el proceso de aprendizaje llevado a cabo por sus estudiantes, a su vez éste mismo recíprocamente permitirá que el docente pueda realizar su propio juicio acerca de su trabajo y reflexionar sobre su actividad y por tanto podrá crecer en su propósito de alcanzar el equilibrio entre eficiencia y eficacia del proceso enseñanza-aprendizaje. Por tanto la evaluación debe ser tomada como un elemento crítico para el fortalecimiento de la labor docente.

Pero la evaluación en la docencia no se debe reducir a las encuestas de opinión entre los alumnos pues estas sólo consideran aspectos parciales de su práctica, además inducen aspectos subjetivos del alumno que no permiten evaluar en forma integral y objetiva el proceso enseñanza-aprendizaje llevado a cabo por el docente, por lo tanto la evaluación docente no se debe convertir en una amenaza porque no permitirá la

apertura necesaria para que el docente reconozca sus propias limitaciones.

Por el contrario si la evaluación como herramienta de autoreflexión y crecimiento de la labor docente se desarrolla en un clima de confianza, ésta propiciará el diálogo y el intercambio de experiencias entre ellos mismos y ayudará a que exista mayor coherencia entre los objetivos que persiguen los docentes y la institución y a encontrar mejores estrategias para lograrlos.

Ante el panorama anterior, se han buscado nuevas formas de evaluar la docencia, para hacerla más objetiva y que al mismo tiempo sirva como un mecanismo para reflexionar sobre la práctica y para encontrar nuevos caminos que permitan mejorarla. Por lo tanto una mirada hacia el centro de formación (Hetero - evaluación), la mirada de los pares académicos (Co - evaluación) y la Auto - evaluación, a través del reconocimiento de su propia esencia y su propio trabajo, por lo tanto estos tres elementos se constituyen en herramientas estratégicas que permiten la consolidación de un concepto integral de evaluación docente, que abren el espacio a la reflexión y *cambio* de la práctica docente.

Sin embargo la mejor forma en cualquier escenario de ser consciente sobre la labor que se realiza, es mirándose a sí mismo, por esta razón *La Auto Evaluación se considera como la principal herramienta para el logro de los objetivos cambio hacia la Concientización y Crecimiento*

del docente, es aquí en donde *El Portafolio Docente* se propone como herramienta que permite valorar, auto - evaluar y evaluar tanto procesos desarrollados por el docente, como los resultados del aprendizaje de los estudiantes, entonces éste se constituye en un método en donde a partir re-diseño, re-elaboración, y re-evaluación, se pueda evaluar el desempeño de los docentes, partiendo de la base de su conciencia y auto reflexión de su labor.

El uso de portafolio docente como herramienta de auto reflexión permitirá al docente evaluar permanentemente su desempeño como profesional de la enseñanza, realizar una evaluación crítica como docente dentro del aula y también visualizar el aporte a su preparación personal como docente día a día, esto permitirá reflexionar sobre la introducción de cambios significativos tendientes a lograr una mayor calidad en los procesos de enseñanza aprendizaje.

La auto – evaluación docente necesariamente implica tomar distancia de la práctica pedagógica, para mirarla, abrir la visión de los demás, concientizarnos y crecer en el conocimiento de nuestro trabajo.

1. VISIÓN CRÍTICA DE LA SITUACIÓN ACTUAL.

¿Quién es el docente Universitario? Los docentes universitarios generalmente nacen por coincidencia más que por conciencia. En la mayoría de los casos se trata de profesionales recién egresados y eventualmente profesionales experimentados que han asumido la función de preparar y brindar sus conocimientos a los alumnos, que han encontrado en las aulas una posibilidad de desarrollo profesional. Asumen esta función sin ninguna preparación específica en el proceso educativo. Sin un saber y saber hacer pedagógicos, los experimentados tratan de enseñar a hacer a través de la palabra, exponiendo lo que hacen en su práctica profesional y los nuevos exponen lo que está en los libros o en sus apuntes de clase. En general "no son conscientes de las reacciones que sus conductas tienen respecto de sus alumnos"¹, y por tanto carecen de una formación pedagógica-didáctica y como dicen Sancho y Hernández () para enseñar no basta con saber la asignatura.

Cuando un joven profesional decide dedicarse a la enseñanza universitaria y redireccionar el campo de ejercicio profesional, el ser nombrado como "profesor de.." se debe más a una oportunidad, que a una acción reflexiva. Generalmente tenemos alumnos aventajados que los profesores consideran poseedores de un gran potencial como

¹ CRISPIN BERARDO, Maria Luisa, ROMAN, Maria de la Luz y MOYO, Claudia. Vinculación de Procesos Evaluativos a la Formación de Docentes Universitarios. Universidad Iberoamericana.

investigadores, o gestores de servicios a la comunidad, y eventualmente como docentes.

Por otra parte, la mayoría de los profesionales se enfrentan a la función docente con la imagen que se han formado de sus profesores, en especial de aquellos que a su juicio fueron más exitosos. Se inician en la docencia desde esa transición entre profesional y estudiante, obligados naturalmente a estudiar con más dedicación que cuando eran estudiantes. Aún más, es posible que por ser recién ingresados les corresponda orientar uno de esos cursos que casi nadie quiere en el departamento, de esos cursos que tienen varios problemas como sello característico.

Como consecuencia de esta situación algunos problemas observados son:

➤ Formación y desarrollo docentes

La orientación del desarrollo permanente del joven profesor como tal, no le corresponde a nadie, él tiene que ser autodidacta, imitador y en el mejor de los casos un observador aventajado. Es frecuente que la asistencia a las puntuales acciones de formación sea voluntaria y también es frecuente que asistan los mejores, los más motivados. Porque la Universidad o el ente gubernamental con competencia para hacerlo, exige el dominio de una segunda lengua o la experiencia profesional como requisitos para ser considerado docente universitario, pero no reconoce como igualmente importante la posesión de un saber docente. Otro hecho significativo es que “los recursos para apoyar a los profesores en las

diferentes etapas de desarrollo como docentes universitarios, rara vez son objeto de alta prioridad en los presupuestos” (Bullough, 2000, 102).

- La mayoría de los profesores aprenden a ser docentes por ensayo y error, sólo que el error lo cometen con seres humanos de por medio, este problema es muy frecuente en los primeros años de ejercicio profesional como docentes, en donde son indiferentes a la labor desempeñada. Generalmente estos poseen ideas previas que también pueden ser errores conceptuales.
- A pesar de que casi nadie se entera, los resultados de la enseñanza inciden directamente en la socialización de los profesores, en su autoimagen y en la satisfacción personal.
- Las grandes discrepancias entre el sistema de escolaridad en el nivel previo y el universitario, produce desequilibrios tanto en los estudiantes como en los profesores.
- Aún en la comunidad docente existe un excesivo bachelardismo considerando las concepciones como obstáculos absolutos y como justificación para no estudiarlas y comprenderlas, pues sobre estas generalmente no tiene conciencia y responsabilidad.

➤ Saber de los Docentes:

- Algunos Docentes no poseen un aprendizaje significativo de conceptos en su disciplina de ahí que no tengan en cuenta las preguntas básicas que se quieren resolver al estudiar el tema.

- Un alto porcentaje de los profesores cree que los conocimientos pedagógicos se deducen de la práctica, desconocen la existencia de teorías pedagógicas.
- Los docentes no reconocen que tienen mucho que aprender sobre la enseñanza y que al comenzar se sabe poco de la realidad de ese papel que se debe desempeñar, las acciones y expresiones han contribuido a construir la premisa de que se trata de una profesión incapaz de crear conocimiento profesional, que se limita a reproducir la cultura y el conocimiento que otros han cultivado y desarrollado, que el docente está más interesado en enriquecerse. Lo que ha generado un determinado imaginario social, profesional y administrativo de ver (y también una autoimagen) al profesorado, visión que actualmente, aún impregna y contamina a los profesores en ejercicio (Imbernón, 2000,15).
- No ha existido una preocupación por el desarrollo del conocimiento profesional cultural, o del propio contexto, ni por el conocimiento práctico de la profesión de educar con toda su carga de compromiso científico, político, ético y moral (Imbernón, 2000).
- Los profesores universitarios no poseen los conocimientos pedagógicos necesarios para realizar su tarea de forma eficaz y objetiva. Este es el resultado que se desprende del estudio realizado para el I.C.E. de la Universidad de Barcelona, titulado «Problemática y preocupación pedagógica del profesorado de la Universidad de Barcelona».

- La mayoría del profesorado no cree imprescindible la preparación pedagógica para realizar su labor. Es más, incluso muchos de los que la consideran imprescindible piensan que ésta se adquiere solamente mediante la práctica docente. Por otra parte, cuando se les pide que nombren los principales obstáculos de su tarea, todas las respuestas se dirigen hacia aspectos que no dependen de su preparación: masificación del alumnado, falta de recursos materiales, etc. (Burgos y Solsona, 1999, 1).
- Los profesores se encuentran en la línea de fuego de los retos y las presiones para alcanzar la calidad y son diversamente criticados por obstaculizar el cambio, por hallarse mal informados acerca del mundo que existe fuera de las instituciones (OCDE, 1991, 26). Una de las razones fundamentales para esta situación y las enunciadas anteriormente, está, en que los profesores no construyen su saber de manera consciente, en un proceso de producción intelectual reflexivo y crítico, se hace inconscientemente estudiando para transmitir contenidos.

Otro aspecto muy importante en esta reflexión hace referencia a ¿Cuál es la responsabilidad de los profesores frente a la formación de los nuevos profesionales? Ella parte de la concientización y preparación que debe tener en el ámbito profesional del quehacer docente. Es importante que quien es docente se concientice de la necesidad de profesionalizarse en el arte de enseñar, es decir, el dominio del quehacer propio de la profesión no los hace unos verdaderos maestros, no es indicativo que puedan transmitir el conocimiento de la mejor forma a los estudiantes, por lo

tanto el docente universitario tiene un compromiso con su preparación, está obligado a realizar una retroalimentación permanente de su actividad diaria, está obligado a cuestionarse de su desempeño pedagógico y profesional.

Teniendo en cuenta esta situación, los docentes se encuentran en un proceso de reformulación de su posición respecto de la educación de sus alumnos. Se intenta pasar de la posición de impartir una buena cátedra a plantear problemas a sus estudiantes para que ellos los resuelvan en forma crítica y creativa.

Lo anterior significa que resulta fundamental hacer una modificación o cambio en la forma de preparar a los docentes.

Debido a que un proceso de evaluación ayuda a reflexionar y a comprender mejor el proceso de enseñanza y el papel del docente en el acto educativo, debe formar parte de los programas de formación de los profesores, porque es posible que el docente modifique sus actitudes y conductas hacia la enseñanza si tiene oportunidad de comprender en forma adecuada el proceso, de entender cómo sus características personales influyen en su particular modo de ser como docente.

El estudiante universitario que llega a las aulas no sólo llega a aprender el quehacer profesional viene a también a aprender a aprender, a aprender a ser, aprender a ser científico y a aprender a ser un buen ciudadano. De ahí la importancia del docente universitario que no sólo

debe especializarse en el enseñar el arte de su profesión sino lleva consigo la finalización de la preparación de la persona en todos los ámbitos de su quehacer profesional.

Estas apreciaciones nos permiten concluir que no sólo es necesario sino además indispensable el propiciar un contexto donde elementos pedagógicos como la evaluación se conviertan en procesos que permita reflexionar sobre el quehacer educativo. La evaluación hace parte integral de los procesos de la enseñanza y de aprendizaje, entonces ¿Porqué el docente no participa activamente de los procesos evaluativos?. Con frecuencia escuchamos a los docentes quejarse y no asimilar de buena forma las evaluaciones de los estudiantes, frases como: " Los estudiantes no son objetivos", " Las instituciones utilizan las evaluaciones para oprimir a los docentes" permiten ver en el docente su valoración negativa del proceso evaluativo de su quehacer.

Los profesores no aprenden la forma como ejecutan su labor teorizando y luego aplicando la teoría de su trabajo. Aprenden, entienden y cambian su práctica docente al estar continuamente examinando, analizando, teorizando y reflexionando como trabajan. Sin embargo, generalmente los profesores no obtienen una descripción y un juicio completo y serio sobre su trabajo porque la evaluación de la docencia se ha limitado a la valoración que hacen los alumnos de los profesores a través de encuestas de opinión, que traen paralelo un sentimiento de amenaza ante los eventuales resultados negativos.

Este método, como medio único de apreciación del desempeño de los docentes -la encuesta de opinión entre los alumnos- tiene grandes limitaciones, porque sólo considera aspectos parciales de su práctica, amén que se ve inducido por aspectos subjetivos por parte del encuestado según los resultados de la evaluación que el docente ha realizado de su desempeño en el aprendizaje de la materia.

¿Entonces como podemos realmente encontrar un mecanismo que permita que el docente se retroalimente de su quehacer?.

Si el docente se siente amenazado, no tendrá la apertura necesaria para reconocer sus propias limitaciones y no se atreverá a cambiar. Si existe un clima de confianza, la evaluación propiciará el diálogo y el intercambio de experiencias entre los profesores ayudará a que exista mayor coherencia entre los objetivos que persiguen los profesores y la institución y a encontrar mejores estrategias para lograrlos.

Ante el panorama anterior, se han buscado nuevas formas de evaluar la docencia, hacerla de una manera más objetiva y que al mismo tiempo sirva como un mecanismo para reflexionar sobre la práctica y para encontrar nuevos caminos que permitan mejorarla.

Por esta razón las nuevas propuestas de evaluación docente abarcan no sólo la fría evaluación por parte de los estudiantes, que si bien es válida no permite realizar un diagnóstico integral del proceso docente, sino que abarca elementos como la evaluación colegiada de los departamentos

académicos, que permiten al docente realizar intercambios con sus pares sobre sus quehacer pedagógico, pero estos dos elementos no bastan para una verdadera conciencia sobre el proceso educativo, por parte de los docentes, si estos no realizan un proceso de mirada hacia el interior, es decir, una auto reflexión y auto valoración a través de un proceso auto evaluativo, el cuál le permitirá conocer su labor y realizar cambios verdaderos y constructivos de su rol docente.

Así los modelos de evaluación docente, partiendo de la premisa que la evaluación contribuye al mejoramiento de la enseñanza plantean estos tres objetivos particulares, los cuales deben estar inmersos en el proceso evaluativo:

- La mirada del estudiante (centro de formación)
- La mirada desde los pares académicos o Coevaluación que ayude en la reestructuración de una cultura de la evaluación.

Un factor importante dentro del proceso de evaluación de la docencia es la evaluación colegiada, es decir, entre pares académicos. Esta evaluación debe enfocarse a manera de un acompañamiento en el que las personas tratan de mejorar una tarea, analizando en forma responsable y cuidadosa su trabajo, haciéndose cuestionamientos, revisando evidencia, buscando las razones por las que se alcanzaron o no los objetivos buscados.

Si las universidades desean promover tanto el desarrollo de su cuerpo docente como el alcance de los objetivos institucionales, la evaluación vista en este sentido debe entenderse en términos de un acompañamiento

como actividad que resalte las relaciones sociales y humanas entre los docentes.

Si los docentes establecen sus expectativas, sus perspectivas, planes y objetivos, así como sus logros previos, y los presentan a otros para su revisión, se encuentra el por qué éstos tienen sentido en la búsqueda de una educación de calidad. De esta manera, los profesores reciben retroalimentación a partir de la comunicación de sus experiencias, expectativas y planes, pues están, en forma individual o colectiva con sus colegas, haciendo un seguimiento permanente a la docencia al revisar los procesos que favorecen el logro de los objetivos y al buscar una coherencia entre lo que se pretende y las acciones que se realizan.

La evaluación colegiada o colectiva del trabajo docente debe practicarse con mayor frecuencia, porque a través del intercambio y el cuestionamiento, los profesores podrán aprender de otros y encontrar caminos comunes para el logro de una educación de calidad.

- La mirada interna del mismo profesor universitario.

La auto evaluación permite al profesor reflexionar sobre la práctica docente y tomar conciencia de los aspectos que necesita cambiar, de modo que la evaluación puede ser considerada como una forma de reflexionar sobre la enseñanza. El solo hecho de que el docente sea consciente de cómo actúa y de que sus acciones tienen un efecto determinado en el proceso, lo ayuda a identificar cambios para mejorar su

práctica, hacerse más sensible a las necesidades del alumno y formación como profesional.

El proceso de auto evaluación permite al docente a llevar a cabo juicios de valor contextualizando las variables que intervienen en el proceso, además que le permite intercambiar experiencias con sus pares.

A veces, se piensa, que ser buen profesor significa sólo tener muy buena relación con el alumno y se llega a olvidar que la tarea fundamental del profesor es propiciar que los alumnos aprendan conocimientos, habilidades y actitudes para ser profesionales competentes y comprometidos con la sociedad. Otros profesores, en cambio, piensan que lo importante es que el alumno aprenda la materia, pero muchas veces esto es entendido como repetición de los conceptos presentados por el docente.

No existe un estilo ideal del proceso de enseñanza, sino que éste depende de la situación, es decir, que el mejor estilo es el que se adapta a las necesidades particulares de un grupo en un contexto determinado y según la naturaleza de la materia.

Así como La evaluación es propia de la enseñanza y su fin es ayudar al alumno aprender, esta permitirá al docente aprender del proceso de enseñanza utilizado con sus estudiantes. Entonces, ¿Qué es la

evaluación?, ella se podría definir como un análisis conciente o inconsciente de algo para emitir una opinión acerca de ese algo.²

Entonces ¿Por qué el docente universitario teme a la evaluación, a la evaluación estudiante y a la retroalimentación?, éste trabajo pretende realizar un análisis sobre el sentir del docente frente al proceso evaluativo y generar estrategias que permitan entender el valor de la evaluación.

² CHADWICK Clifton, RIVERA Nelson. Evaluación Formativa Para El Docente. Pag. 36. ¿Qué es la evaluación?

2. EL SENTIDO DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA.

La docencia universitaria tiene numerosas tareas y responsabilidades. La práctica docente es una praxis social, objetiva e intencional en la que intervienen los significados, las percepciones y las acciones de los agentes implicados en el proceso (maestros, alumnos, autoridades educativas y padres de familia), así como los aspectos políticos - institucionales, administrativos y normativos que según el proyecto educativo de cada institución delimitan la función del docente.

El docente universitario tiene la responsabilidad de crear y difundir conocimiento, aplicar el conocimiento al análisis y solución de problemas sociales, formar hombres de ciencia, profesionales y ciudadanos, practicar una ética de la comunicación y de la acción.

La práctica docente exige un maestro preparado para enseñar a los alumnos a entrar en contacto con el conocimiento y apropiarse de él, a través de la motivación y la pasión por su campo de trabajo. Tiene la responsabilidad de generar situaciones de aprendizaje que les permitan ingresar al nuevo conocimiento, con el fin de que el alumno encuentre un sentido en lo que su docente le enseña, debe tener la posibilidad de encontrar los puentes entre la cultura disciplinar que enseña y la cultura base del estudiante para que éste pueda construir nuevo conocimiento desde una perspectiva transdisciplinar.

El docente debe acompañar a los alumnos durante el tiempo que permanezca en contacto con ellos, en su formación como personas, como ciudadanos que coadyuven a una mejor convivencia en nuestro mundo, por tanto debe contextualizar el conocimiento, mostrar su importancia social, desplegar su historia y su lógica interna

El trabajo del docente está intrínsecamente conectado con un conjunto de valores tanto personales y sociales como institucionales, ya que la educación como proceso intencional de formación de personas lleva siempre implícita una orientación hacia el logro de determinados propósitos, a través de los cuales se pretende apuntar la formación de un determinado tipo de hombre y construir un determinado modelo de sociedad.

Dentro de los factores que motivan a los profesores para desarrollar su práctica, se dan: su propio conocimiento y su interés por lo que enseña, su habilidad como docente, su sentido de profesionalidad y su deseo de proporcionar a los alumnos experiencias estimulantes de aprendizaje.

Ser Profesor Universitario es algo más que una oportunidad para universitarios aventajados, es atender la llamada de la sociedad, asumir el reto de la ciencia, y es en la docencia, “servir a la causa de la tradición por lo que enseña y a la causa de la revolución en aquellos que debe formar, iniciándolos en el sentido que su existencia tiene en la comunidad y, a ser posible, de enseñarles un lenguaje que sea tan auténtico para él como para ellos, para que un día, instalados en su propia voz, hablen en

términos nuevos, distintos a los que él quería enseñarles” (Certeau, 1967, 120).

Sin embargo, esta visión es escasa entre los profesores universitarios. Pero poco a poco se va reconociendo que la misión docente del profesor universitario de hoy ha cambiado considerablemente, porque las reglas del mundo han cambiado y su misión no se agota en la transmisión de conocimientos, en conseguir que los jóvenes accedan a unos determinados saberes, sino que se perfila cada vez más como conductor de una compleja convergencia de procesos. Como se ha dicho antes, el docente tiene que enseñar, tiene que dirigir un proceso dinámico en el que los alumnos aprendan a construir su propio conocimiento y su propia interpretación del mundo y, sobre todo, tiene que ser aprendiz.

En la interacción entre el profesional y el contexto universitario se desencadena el proceso o cadena de procesos a través de los cuales se va desarrollando como persona, como profesor en general y como docente universitario en particular. Este desarrollo se da a partir de sus encuentros cotidianos con el mundo universitario, ocurre con, o a pesar, de las políticas y acciones universitarias.

En estas vivencias inicia el joven docente una búsqueda del sentido particular de la docencia, la que seguirá ocurriendo en el transcurrir de su vida como docente mediana y largamente experimentado. A nivel consciente o inconsciente encuentra el sentido desde su sitio, en la convergencia de lenguaje y cultura, primero para sí mismo y luego para

la sociedad que lo rodea. Al ser el lenguaje y la cultura elementos comunes en todos los miembros de la comunidad académica, se constituyen en las herramientas que en su uso producen una figura aceptable para la sociedad. Pero al igual que el niño no es consciente de su crecimiento y transformación en adolescente, los profesores no son conscientes de cómo hacen suyo el sistema, cómo se adaptan al entorno, cuántos elementos son aporte suyo y cuántos están tomando del medio.

Como lo expresaron en su texto *EVALUACION FORMATIVA PARA EL DOCENTE* Clifton Chadwick y Nelson Rivera, el concepto de EDUCACION no resulta ser muy preciso. La variedad de respuestas sobre la pregunta ¿Qué es educación? Permite reflexionar sobre la importancia de lo que debe constituirse en un adecuado proceso de educación o formación profesional de los estudiantes.

Decía Gilberto Alzate Avendaño, que el conocimiento es lo que nos queda después de olvidar aquello que hemos aprendido. Es decir, que en el proceso de acumular información, finalmente tendremos conocimiento de o sobre algo, cuando recordamos firmemente y hemos olvidado lo demás.

Entonces el éxito de la educación y de la formación docente es lograr que lo que se olvida sea menor a lo recordado. Ese proceso de enseñanza involucra un sinnúmero de factores que se encuentran íntimamente ligados al individuo.

Desde factores físicos, como son las condiciones de audición o visión hasta elementos internos como sentimientos y afectos.

Resulta obvio que aquel que tiene un problema de miopía no detectado aprende en forma diferente a quien tiene perfecta su visión. Igual ocurre con la persona que tiene problemas familiares que pueden afectar su concentración en el recaudo de la información que brinda el docente.

Así mismo, ocurre desde el punto de vista de quien ofrece la información, influyendo factores como tonos de voz, utilización del lenguaje etc.

En algo en lo que sí podemos tener alguna coincidencia es que el proceso de aprendizaje necesariamente es acumulativo. Es decir, que en la formación del individuo se van acumulando datos, destrezas, información que siempre será necesaria para dar el siguiente paso.

Lo expresado anteriormente se explica fácilmente con el ejemplo de DIEGO que a través del teléfono está buscando a OSCAR. Quien contesta la llamada telefónica, PEDRO, menor de edad, manifiesta que OSCAR no se encuentra. DIEGO le dice que si le puede dejar una razón, ante lo cual le solicita al niño que se haga de papel y lápiz. PEDRO expresa estar dispuesto a tomar el recado, contestando DIEGO lo siguiente: Anota que DIEGO llamó telefónicamente y que necesita comunicarse urgentemente. PEDRO pregunta: Cómo se escribe OSCAR?, ante lo cual contestó: O, S, C, A, R. Se percibe un silencio al

otro lado de la línea, cuando PEDRO vuelve y pregunta: Cómo se hace la O?

Este ejemplo denota la necesidad del conocimiento de elementos previos que se van acumulando hasta tener un fundamento para lograr la incorporación de nuevos conocimientos.

El concepto anterior ha llevado a equívocos en el planteamiento de esquemas educativos, pues al partir de la base de un proceso de educación acumulativo, se extendió el concepto hasta llegar a procesos evaluativos en los que se pretende medir únicamente la capacidad de acumular que tiene el estudiante, es decir, la facultad final de retener datos sin que importe finalmente el proceso y la comprensión sobre los mismos.

Es muy probable que un estudiante comprenda en que consiste el concepto SUMA, pero que no procese o sea capaz de SUMAR realmente.

El proceso de educación lleva inmersa una relación dinámica enseñanza-aprendizaje, en la medida en que la una condiciona a la otra y viceversa. De la forma en que el docente y el alumno actúen, se desencadenará una reacción dentro del proceso. De ahí que se afirme que siempre quien enseña está aprendiendo algo y quien aprende termina enseñando.

En virtud a esta relación es importante que se esté permanente evaluando las conductas que desarrolle el alumno, de tal forma que el docente pueda

conseguir que las acciones o conductas realizadas por su alumno vayan siendo respondidas adecuadamente por las desarrolladas por la enseñanza.

Todo lo anterior nos lleva a concluir que el aprendizaje es un cambio relativamente permanente que se produce en un aprendiz, debido a ejercitación, práctica, entrenamiento, experimentación.

La enseñanza, por su parte, consiste en crear las condiciones adecuadas para que se produzca el aprendizaje del alumno ³.

2.1 LA INSERCIÓN EN LA COMUNIDAD ACADÉMICA

El formarse en una disciplina o profesión sirve como punto de partida para la inserción del docente dentro de la Comunidad Universitaria, entendida esta última como un sistema.

Un sistema es un conjunto de objetos, así como de relaciones entre ellos y entre sus atributos, en donde los objetos son los componentes o partes del sistema y sus atributos son las propiedades de los objetos y las relaciones mantienen unido al sistema⁴.

Un sistema que está constituido por determinados elementos no es igual otro, esto permite que desarrolle su propia cultura, pues reúne un entramado de significados, articulado estrechamente a formas de lenguaje

³ Ob. Cit. Pag 25.

⁴ HALL y FAGEN. Teoría de la Comunicación Humana. Pag. 117. Palo Alto USA. Edit. Castellana.

que lo expresan y lo desarrollan y a prácticas sociales y formas de acción, influyendo directamente en la formación del docente y permitiéndole a su vez apropiarse de ella.

Sólo después de que el niño ha aprendido a hablar es que puede tener una conciencia crítica frente a su propio uso de la lengua.

Por lo tanto en el docente el aprendizaje de un lenguaje nuevo cuya estructura es cualitativamente distinta de la del que se conoce, se debe reemplazar no un vocabulario sino un conjunto de reglas de construcción que en muchos casos importa una modificación de las operaciones preceptuales y conceptuales que deben realizar los interactores. La apertura al cambio de paradigma del docente se encuentra en la concientización del docente frente a la evaluación de su práctica, y esto permitirá que construya su disciplina.

*Una disciplina es una forma particular de ver, de pensar, de experimentar y de conocer un sector delimitado de lo real, y también, una forma específica de hablar y de actuar sobre él*⁵.

2.2 LA CONSTRUCCIÓN DEL SIGNIFICADO

Durante el proceso de inserción en el mundo social el profesor construye el significado de su nuevo mundo, mientras este mundo lo construye a él a través de sus nuevos roles.

⁵ GRANES SELLALES José. Principios Básicos de la Docencia Universitaria.

De acuerdo con lo expuesto en el apartado anterior el acto docente posee un significado cultural que guía y controla los actos individuales. Sin embargo las creencias y concepciones individuales particularizan las acciones docentes que se pueden observar.

Las creencias permiten conceder valor a las acciones, no sólo presentes, sino a las pasadas, y aún sobre ellas se construye y atribuye valor al futuro. Creencias que nos ponen en relación con el tiempo de una determinada manera (Domenech y Viñas, 1997), pero que, al fin y al cabo también forman parte de esa cultura de la que hemos venido hablando y sobre la cual son compartidas con todos o casi todos los miembros de su colectivo, ya que, en su interacción se dibuja el significado.

El significado se va construyendo a partir de supuestos que se estructuran y adquieren credibilidad en el seno de los colectivos. Como ya comentamos, la disposición para la inserción cultural viene desde las etapas de escolaridad previas al desempeño como docente y desde allí también vienen las experiencias, experiencias, creencias y concepciones previas que son muy importantes.

Se afirma que la calidad en la enseñanza descansa en proporcionar al alumno “el currículo óptimo” y la prueba objetiva debe buscarse en el trabajo que realiza el alumno, en la calidad y actitudes mentales que manifieste. En este quehacer, desde luego, el profesor no es el único

responsable de los logros, sin embargo, se reconoce al docente, como el factor más influyente en el aprendizaje del alumno.

Esta última premisa, nos lleva a buscar la ayuda al profesor para mejorar su práctica docente y cómo puede desarrollarse el procedimiento institucional en su conjunto.

2.3 EL TRABAJO DEL ALUMNO COMO PRUEBA DE LA CALIDAD EN EL APRENDIZAJE

El trabajo en el aprendizaje es factor primordial, pero este trabajo no debe ser rutinario, sino que él debe suponer el esfuerzo del alumno, debe exigirse la investigación que conlleve a un aprendizaje de calidad. No es tanto la dedicación al trabajo como los logros que obtenga el alumno y que constituyen un signo del aprendizaje de calidad.

El trabajo debe ser polifacético, es decir, que debe adoptar diferentes formas y debe buscarse en los ejercicios, en los tests y exámenes, en las aportaciones individuales para desarrollar una tarea en común, en la actividad artística y en la colección de materiales. El trabajo debe promover el desarrollo de conocimientos y destrezas para obtener la resolución de problemas y la evolución de modos de reflexión racional a fin de alimentar el pensamiento creativo, impulsar el desarrollo de actitudes positivas.

Un programa de calidad tratará de equilibrar y adoptar los diferentes aspectos relacionados anteriormente y en su buena y eficiente evolución y sistematización, juega primordial papel la labor del profesor, quien debe establecer los mecanismos como gestiona los recursos de que dispone, cómo se prepara, cómo se relaciona con los alumnos y cómo estima y desarrolla su progreso.

La información proporcionada por el profesor debe ser selectiva, correcta, destacando las ideas y destrezas importantes, más que las trivialidades. La selección que haga un profesor del programa prescrito, es un indicio del dominio del tema, de ahí la importancia de la selección del tema para ubicar la enseñanza de lo fundamental y trascendental.

En la práctica es importante transmitir al alumno el mayor número de datos con un mínimo de tiempo y esfuerzo, utilizando en esa información una fuente de ayuda y de criterio selectivo para lograr el desarrollo del alumno y su progreso en el trabajo.

Importante en la enseñanza del docente es la valoración que debe dar a las tareas de evaluación a desarrollar, los tests aplicados se deben relacionar con los programas que el alumno ha venido estudiando para comprobar la captación de las ideas y el dominio del tema, son, igualmente, importantes la solidez en las calificaciones y la naturaleza de la retroinformación dispensada a los alumnos con el empleo de técnicas apropiadas de calificación, otro factor de calidad es el mantenimiento de anotaciones, entre las cuales pueden figurar datos descriptivos, como

numéricos, pero ellos serán valiosos en cuanto sirvan para informar las acciones del profesor y proporcionar al alumno una imagen del progreso y de su capacidad. En la técnica del aprendizaje debe analizarse la calidad de la COMPRESION, aunque su valoración exige más tiempo es conveniente y preciso escuchar los razonamientos del alumno respecto del trabajo que efectúa. Esta práctica da al profesor verdaderos indicios sobre los aciertos y equívocos para buscar la corrección y ayudar en el aprendizaje. En esta evaluación es importante que el profesor esté dispuesto a escuchar, formar un diagnóstico, hacer las correcciones del trabajo, mediante la orientación buscando lograr que haya una interpretación correcta del objetivo y significado del trabajo.

3. EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA.

A través de la evaluación podrá el docente generar un *cambio* en su quehacer?.

Frente al anterior interrogante porqué plantear que la evaluación docente, involucre el concepto de *cambio*. La actividad docente es una actividad dinámica, porque involucra el proceso enseñanza-aprendizaje, el cual no puede ser un proceso pasivo, no se puede enseñar, ni tampoco aprender con una actitud pasiva, esta es una actividad que trae consigo la adquisición de nueva información, de nuevas experiencias y por esta razón es un proceso dinámico, adicionalmente fisiológicamente el proceso de aprendizaje involucra los cinco sentidos, por tanto esta actividad por si misma es dinámica. Por esta razón la evaluación docente debe considerarse desde el punto de vista *Formativo*⁶, esto indica que su labor permanentemente debe ser cuestionada y analizada pues de ella depende la formación de personas en los diferentes artes y saberes, que van desarrollarse dentro de una sociedad, de ahí la importancia de hablar de *cambio* en la actividad de la docencia, pues ésta debe ser conciente de los resultados que se están obteniendo en el proceso enseñanza - aprendizaje, y si estos no son efectivos necesariamente deberá reflexionarse y *cambiarse* las estrategias aplicadas.

⁶ CHADWICK Clifton B. y RIVERA Nelson I. Evaluación formativa para el Docente. Capitulo II, El Concepto de Evaluación y Evaluación Formativa. 1967

La mejor forma en cualquier escenario de ser consciente sobre la labor que se realiza, es mirándose a sí mismo, es decir, reconocer su propia esencia, su propio trabajo. Es como el artista quien ilustra su talento a través de la muestra artística, y se somete a la crítica del público y de los expertos en arte, al final de esta experiencia él obtiene información sobre si realmente logro expresar a través de ella su talento, de igual forma el docente permanentemente en el aula de clases tiene la posibilidad de mostrar su talento, y esto lo hace poniendo en evidencia su trabajo y experimentado las percepciones subjetivas y objetivas que tienen de él las personas que participan activamente de su experiencia.

Así como el docente a través del proceso evaluativo puede hacer un juicio sobre el proceso de aprendizaje llevado a cabo por sus estudiantes, esta herramienta permitirá que él pueda realizar su propio juicio acerca de su trabajo y le permitirá reflexionar sobre su actividad y por tanto podrá crecer en su propósito de alcanzar el equilibrio entre eficiencia y eficacia del proceso enseñanza-aprendizaje.

Por esto la evaluación debe ser tomada como un elemento crítico de autorreflexión que le permita al docente entender su acción puesto que ésta le permite determinar en que medida se cumplen con los objetivos propuestos, si los medios utilizados fueron los adecuados para el cumplimiento de estos objetivos y si se esta respondiendo a las necesidades de los alumnos es decir, su principal interés se centra en el

logro progresivo del perfeccionamiento del docente como persona, como docente y el resto de componentes⁷.

Si encontramos entonces en la evaluación un elemento de construcción de nuestro quehacer docente, esta deberá integrar todos los elementos constitutivos del *Deber Ser Docente*. Por tanto un proceso de evaluación del docente deberá involucrar un sistema que tenga en cuenta no sólo los elementos internos del Ser docente, sino los elementos externos y su entorno para que realmente la evaluación permita un proceso de crecimiento de su labor.

3.1 LAS COMPETENCIAS DEL SER DOCENTE COMO PUNTO DE PARTIDA PARA LA EVALUACIÓN DOCENTE

Uno de los principales problemas a los que se enfrenta la evaluación de los docentes es el concepto eficacia -docente, el cual es debido a la poca claridad que existe entre la enseñanza efectiva y el aprendizaje de los alumnos. Por tanto el equilibrio entre eficacia y eficiencia del docente puede determinarse a partir de la definición de las competencias del docente, las cuales servirán como punto de partida del *Deber ser docente*, y le permitirán tener elementos de juicio para determinar el crecimiento de su labor.

⁷ CRUZ Rodríguez Isabel, CRISPIN Bernardo María, AVILA Rosas Héctor. La evaluación formativa: Estrategia para promover el cambio y mejorar la docencia.

Para definir las competencias del docente primero iniciamos por buscar el concepto de ¿qué es una competencia?.

El primero en introducir el concepto de competencias fue Noam Chomsky en 1965 para explicar el carácter creativo o generativo de nuestro lenguaje y para mostrar la facilidad con la que los niños se apropian de la lengua.

Posteriormente se han conocido otro tipo de definiciones como:

Acciones idóneas que sólo son visibles en la práctica a través de desempeños de capacidades que se alcanzan de acuerdo a procesos de metaprendizaje.

La capacidad del hombre de ejecutar un trabajo con certeza y un alto indicador de eficiencia al conjugar la intersección de sus conocimientos, la comprensión de su labor, entorno, organización y las condiciones de personalidad e inclinaciones personales.⁸

Partiendo de esta última definición, podemos entender a las competencias como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes verificables, que se aplican en el desempeño de una labor. Por tanto es de gran importancia resaltar cuales son los conocimientos, habilidades y actitudes

⁸ PEREZ Arango Luis Fernando. Sistema Integral de Gestión Humana (SIGHA).

que deberá reunir el docente dentro de su labor pedagógica. Realizando una revisión de las dimensiones del docente desarrolladas en la propuesta de Investigación –acción de Cecilia Fierro y sus colaboradoras en su libro Transformando La Práctica Docente, se proponen algunas de las competencias que debe reunir el docente en el desempeño de su labor así:

3.1.1 El Saber (Saber - Qué): El dominio de los contenidos relevantes propios de los campos del saber, que configuran su especialidad profesional docente. Aquí se incorporan las Competencias Profesionales, estas competencias involucran el dominio que el docente tiene respecto a los contenidos y habilidades propias de su área de especialización, las cuales lo habilitan para el ejercicio de su profesión. Estas habilidades pueden ser demostradas a través del grado de actualización del docente, y el dominio de los principios teóricos - prácticos de su especialidad, además el conocimiento y dominio de la disciplina, se refleja en la exposición de diferentes posturas teóricas, que le permiten responder con precisión las preguntas formuladas por los estudiantes.

El desarrollo de estas competencias podrá también demostrarse a través de la producción intelectual del docente, su grado de profundización e investigación.

Su preparación profesional no sólo involucra su grado de preparación en la disciplina particular, sino su grado de preparación en su Rol profesional como docente.

3.1.2 El Hacer (Saber - Cómo): El docente hace uso de las herramientas metodológicas necesarias que faciliten el acceso al conocimiento, para que se apropien de él y lo recreen, como decía Paulo Freire: los alumnos puedan *Decir Su Palabra Frente Al Mundo*. El *saber cómo* abarca competencias que se involucran íntimamente con la capacidad que tiene el profesor para orientar el proceso de aprendizaje del estudiante a través de la relación comunicativa, la metodología didáctica para acercar el conocimiento a ellos y la reelaboración de estrategias didácticas que le permitan a los alumnos apropiarse del conocimiento.

Las competencias que el docente desarrolla en el *cómo* permitirá que éste adquiera habilidades para que el estudiante oriente, dirige, facilite y guíe la interacción con el saber-colectivo y pueda construir su propio conocimiento.

3.1.2.1 Competencias Comunicativas: La función del docente como profesional que trabaja en una institución está cimentada en las relaciones entre las personas que participan en el proceso educativo, estas relaciones son complejas pues se construyen sobre la base de las diferencias individuales, relacionadas con las diferentes metas, intereses, ideologías frente a la enseñanza⁹.

⁹ FIERRO Cecilia, FOTOUL Bertha, ROSAS Lesvia. Transformando la Practica Docente. Una propuesta basada en la investigación Acción.

El conocimiento de las complejas dimensiones de la persona humana, reúne todos aquellos conocimientos y habilidades que el docente debe congregar con el fin de poder relacionarse con:

- Los alumnos
- Los docentes
- La Universidad
- La Sociedad

El docente con el desarrollo de competencias comunicativas establece capacidades, y disposición de establecer espacios comunicativos con los actores.

Cada persona elabora sus competencias en la medida en que los otros miembros del colectivo se encuentran involucrados con la misma actividad y con el mismo saber objeto de dominio, por lo anterior y teniendo en cuenta que las competencias involucran actitudes es decir, esta en juego la voluntad, es de vital importancia que en este trayecto de comunicación con los integrantes del contexto educativo sean de tipo positivo.

3.1.2.2 Competencias Pedagógicas: la gestión docente aborda el conjunto de practicas dirigidas explícitamente a conducir los procesos de enseñanza, a través de la construcción social de prácticas educativas en el seno de la institución.

Por esto el desempeño profesional del rol docente interviene pedagógicamente mediante el diseño, la puesta en práctica, la evaluación

y la reelaboración de estrategias para la formación de competencias, en sujetos específicos en contextos determinados a través del dominio de contenidos (conocimientos, procedimientos y actitudes).

La actualización e innovación del docente son herramientas claves para el desarrollo de estas competencias, para contribuir en su perfeccionamiento como docente.

3.1.3 Contexto (Saber – Dónde): la práctica docente se desarrolla necesariamente en el seno de una organización. Por lo tanto en el desarrollo de competencias relacionadas con su entorno académico, la comprensión de la realidad educativa en sus múltiples manifestaciones, garantizará la efectiva participación en los ámbitos institucionales y socio-comunitarios.

Las competencias del docente se caracterizan por la habilidad que éste desarrolla para desenvolverse en su contexto, ubicándose en la cultura institucional, dirigida hacia una acción comunicativa común la cual se encuentra conformada por el aporte que cada docente hace de sus intereses, habilidades, proyectos personales y saberes en pro de la misma.

El contexto del trabajo docente esta formado por las relaciones con:

- Sus alumnos
- Sus Colegas.
- Los padres de familia.

- Las autoridades.
- La comunidad.

A su vez se relaciona con

- El conocimiento.
- Con la institución.
- Con el conjunto de valores personales e institucionales.

Las competencias docentes permitirán el perfeccionamiento docente en su actividad, a través de la actualización y profundización de contenidos curriculares, metodológicos e institucionales. La revisión crítica de los problemas que presentan las prácticas pedagógicas apunta, a través de su análisis, al fortalecimiento de la tarea; induce nuevas motivaciones y actitudes profesionales. Debe, por lo tanto, ser un proceso incorporado a la definición misma del trabajo docente, pues permitirá realizar énfasis en las innovaciones que tiene lugar la política educativa, en el campo pedagógico - en lo didáctico e institucional -, en los respectivos campos disciplinarios según la especialidad de cada docente, así como en la interdisciplinariedad.

El Sistema Educativo debe institucionalizar oportunidades permanentes de perfeccionamiento a todo el personal docente en actividad. El perfeccionamiento institucionalizado supone asegurar mecanismos de estímulo e incentivo a la par de un reconocimiento profesional, social y laboral, por los resultados del perfeccionamiento y la capacitación realizada.

Es una exigencia y un derecho del docente, que dignifica y jerarquiza la profesión, mejora la calidad de la educación y asegura la transformación del Sistema Educativo. Es responsabilidad del Estado garantizar el ejercicio del derecho a la capacitación, actualización y perfeccionamiento docente.

4. EL PORTAFOLIO DOCENTE HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACION Y CRECIMIENTO

Los docentes pocas veces tienen la posibilidad de reflexionar sobre su práctica, de compartirla con sus colegas y de renovarse como docentes, muchas preguntas se quedan sin respuesta sobre su labor dentro del aula de clases, pero deben concientizarse y reflexionar sobre ellas, un esfuerzo de auto gestión, introspección, autocrítica, auto validación, y de compromiso.

4.1 ANTECEDENTES

La calidad de la educación superior no puede construirse sin el dispositivo natural de mejoramiento que es la auto - regulación.

Por esta razón el estado colombiano por mandato de la Ley 30 de 1992, tiene el objetivo de garantizar a la sociedad que las instituciones de educación superior cumplan con los requisitos de calidad, basados en los principios de auto - regulación y auto - evaluación contemplados en la ACREDITACIÓN. El Decreto 2409 de 1.994 definió la Acreditación como *el acto por el cual el Estado adopta y hace público el reconocimiento que los pares académicos hacen de la comprobación que efectúa una Institución sobre la calidad de sus programas, su organización, funcionamiento y el cumplimiento de su función social.*

En la acreditación se distinguen dos momentos claramente definidos:

- La evaluación de la calidad,

- El reconocimiento público por parte del Estado.

Intervienen en la acreditación: La Institución, las comunidades académicas y el Consejo Nacional de Acreditación.

Los elementos de la acreditación están fundamentados así:

La auto- evaluación es el inicio del proceso y es liderada por la institución y tiene como punto de partida la Misión y el Proyecto Institucional.

En la Evaluación Externa intervienen los pares designados por el Consejo Nacional de Acreditación que salen de la comunidad académica.

La Evaluación final la realiza el consejo. En este proceso debe considerarse no sólo el espacio temporal en el que enmarca sus actividades sino que cubre, la dinámica histórica de la institución, del programa y su prospecto para mejorar la calidad.

En Colombia se realiza la acreditación voluntaria que implica; compromiso, dedicación, recursos y suficiente tiempo, pues se trata de un complejo, reflexivo y sistemático proceso en el cual intervienen actores, decisiones y circunstancias.

El sistema de acreditación ha ganado espacios de legitimidad entre la comunidad académica que se expresa con la decisión voluntaria de las instituciones de solicitar acceso al mismo, previas actividades de auto - evaluación de calidad, con participación de pares académicos, que

adquieren mayor compromiso con la alta calidad de la educación superior.

4.2 MARCO CONCEPTUAL Y METODOLOGICO DE LA ACREDITACION

El Consejo Nacional de Acreditación consideró la importancia de definir el marco conceptual y metodológico que en la evaluación de la calidad, afectara integralmente a las distintas áreas del desarrollo institucional, para hacer énfasis en las propias del programa académico que se someta al proceso de acreditación, y se recomendó iniciar el proceso con programas de pregrado, sus presupuestos iniciales fueron: La Constitución, las normas vigentes sobre el sistema y los referentes universales de la Educación Superior.

El modelo de acreditación que elaboró el Consejo en 1.998 tiene un enfoque integral, pues abarca diferentes factores que inciden en la calidad de la educación y se recoge en los lineamientos para la Acreditación, parte de base conceptuales sobre calidad, su aplicación en la educación superior y la manera como se expresa en los diferentes momentos de la acreditación, define un conjunto de características de calidad.

Las características de calidad se agrupan en factores que corresponden a grandes áreas de desarrollo institucional, que pueden ser evaluadas con síntesis de variables, que a su vez valoran con sentido de diagnóstico,

acudiendo al examen de indicadores que constituyen sus referentes empíricas.

En el proceso de acreditación se siguen unos criterios de calidad que son elementos valorativos de las acciones del Consejo de las instituciones de los pares académicos en las diferentes fases del proceso y que guardan relación con el cumplimiento de la función social del educación Superior y con el logro de los altos niveles de calidad de programas e instituciones.

La auto - evaluación es el primer paso formal de la acreditación y la institución debe seguir los criterios e instrumentos del Consejo Nacional de Acreditación. Hay una guía dirigida a los distintos tipos de instituciones y clases de programas, contienen orientaciones, sugerencias de posibles fuentes e instrumentos para organizar el proceso auto - evaluativo para elaborar el informe correspondiente.

Los resultados de ésta auto - evaluación sirven a los fines de la acreditación y a la formulación y desarrollo de las acciones para mejorar la calidad de los programas académicos y el servicio público educativo que en ellos se ofrecen.

Esta auto - evaluación la realiza la propia institución y debe estar siempre presente la transparencia, veracidad y sinceridad de sus actores. Las directivas deben dar a esta actividad, el apoyo necesario, incluyendo recursos técnicos y presupuestales que requiere la auto - evaluación, cada

institución diseña su propio modelo de auto - evaluación y le da la organización más conveniente en el ámbito institucional (comité nombrado), como en cada programa sometido a la acreditación (grupo auto - evaluación del programa).

Los grupos que en la institución dirigen, orientan y trabajan, están ganando capacidad de dialogo y reflexión en el diagnostico de problemas, búsqueda de soluciones, coordinación de estrategias para introducir cambios que requiere el mejoramiento de calidad.

El principal documento de trabajo es el informe de auto - evaluación, en él quedan consignadas las fortalezas y debilidades de cada aspecto del desarrollo del programa, los correctivos y mejoramiento cualitativo del programa en su conjunto.

Se reconoce la exigencia del modelo, pues de otra manera no se podría comprobar la alta calidad de un programa evaluado.

En la evaluación externa el juicio sobre la calidad lo emite el equipo de pares académicos designados por el consejo mediante la visita de los padres a la institución para verificar la objetividad y veracidad de la auto - evaluación, lo complementan teniendo en cuenta aspectos que no han sido considerados por la institución y que sean fundamentales en la valoración de la calidad del programa y examinan aspectos críticos puestos en la vivencia del estudio previo de la documentación.

Esta actividad termina con un análisis crítico de la auto - evaluación, de las características de la cualidad definidas por el modelo y con el juicio explícito sobre calidad del programa, y hace las recomendaciones pertinentes para el mejoramiento.

Los pares deben tener la capacidad de formar equipo sobre la base del respeto por las distintas competencias, reconocen en la evaluación externa una oportunidad para evidenciar fortalezas y debilidades del programa académico sometido a acreditación. Deben ser destacados profesores, investigadores o profesionales para apoyar y orientar a las instituciones.

4.3 ESTRATEGIAS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

El propósito de iniciar el último capítulo de esta monografía con los antecedentes, el marco conceptual y metodológico de la ACREDITACIÓN es tomar esa metodología como referencia para la construcción de una propuesta modelo para iniciar un proceso auto - evaluativo en el docente.

La acreditación en su estructura abarca tres elementos esenciales como son:

- La auto- evaluación es el inicio del proceso y es liderada por la institución y tiene como punto de partida la Misión y el Proyecto Institucional.

- En la Evaluación Externa intervienen los pares designados por el Consejo Nacional de Acreditación que salen de la comunidad académica.
- La Evaluación final la realiza el consejo. En este proceso debe considerarse no sólo el espacio temporal en el que enmarca sus actividades sino que cubre, la dinámica histórica de la institución, del programa y su prospecto para mejorar la calidad.

La auto-evaluación, co-evaluación y hetero-evaluación, sirven como herramientas de reflexión y *cambio* de la práctica docente, tomando como base estos tres elementos se sustenta la propuesta metodológica para el desarrollo de un proceso de auto - reflexión y crecimiento en el desarrollo de la docencia universitaria.

La evaluación docente no puede limitarse a las frías encuestas realizadas a los alumnos sobre la labor desempeñada por el docente, *generalmente los docentes no obtienen una descripción y un juicio completo de su trabajo porque la evaluación de la docencia se ha limitado a la valoración que hacen los alumnos de los profesores a través de las encuestas de opinión*¹⁰, no quiere decir que dichas encuestas no tengan importancia o validez, sino sencillamente que estas no se constituyen en

¹⁰ CRISPIN María. ROMAY María. MOYO Claudia. Universidad Iberoamericana. Vinculación de Procesos Evaluativos a la Formación de Docentes Universitarios.

un elemento integral de la evaluación docente, estas hacen parte de un proceso integral evaluativo.

Por esta razón hay que involucrar dentro del proceso evaluativo, el concepto de la evaluación colegiada (Co-evaluación), es decir, la evaluación de los docentes por parte de sus pares. Y una vez realizados estos dos elementos el docente deberá realizar una autorreflexión crítica, de las percepciones de sus estudiantes, y de sus pares, para realizar un proceso auto evaluativo, que le permita llegar a conclusiones de su quehacer en relación con sus estudiantes, con sus compañeros y sobre su *Deber Ser*, para generar las acciones de *CAMBIO* a las que haya lugar.

El termino evaluación connota comparación, medición y la emisión de un juicio valor en relación con un criterio, "*un deber ser*"; sin embargo, existe la posibilidad de convertir el proceso en un diálogo abierto entre evaluados y evaluadores y entre los mismos docentes, tendiente a la comprensión de las experiencias vividas y al mejoramiento educativo.

Los profesores no aprenden de su función como profesionales, primero teorizando y después aplicando la teoría de su trabajo; aprenden, entienden y cambian su práctica docente al estar continuamente examinando, analizando hipotetizando, teorizando y reflexionando cómo trabajan. Por esta razón cobra gran importancia que la autorreflexión y auto análisis lo pueden realizar a través de los aportes que obtengan de sus estudiantes y de sus iguales.

4.4 EL PORTAFOLIO DOCENTE: UNA PROPUESTA COMO HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACION Y CRECIMIENTO

La auto - evaluación docente, se considera como el primer paso para mejorar la calidad de la enseñanza, por esto en esta monografía en forma conclusiva se dará énfasis al proceso auto - evaluativo a partir del *Portafolio Docente*, una propuesta como herramienta de auto - concientización del docente para llegar a un verdadero *cambio* de su labor.

Como estrategia de auto - evaluación integral del desarrollo docente se encuentra el PORTAFOLIO DOCENTE, adelantar un portafolio es una actividad que demanda esfuerzo, organización, tiempo, compromiso y reflexión permanente, a través de este trabajo el docente puede comprender procesos personales conscientes que transforman el funcionamiento y los esquemas mentales, promueven procesos de autonomía cognitiva y desarrollan cambios de orden valorativo y social en su rol.

El concepto de portafolio nace desde la concepción del portafolio de aprendizaje de los estudiantes, estas son las primeras aproximaciones al concepto de Portafolio Docente.

Para Doolittle el portafolio de aprendizaje, es una colección de evidencias que, no solamente resumen el trabajo académico de un estudiante, sino que explicitan procesos de aprendizaje individual, describen procesos metacognitivos individuales y procesos socioafectivos grupales, presentan juicios de evaluación acerca del desempeño integral, valoran el logro de objetivos y el desarrollo de competencias y establecen metas futuras de desarrollo personal y profesional.

Un portafolio de aprendizaje tiene las siguientes características y propósitos:

- Reúne una colección sistemática y organizada de evidencias del trabajo de un estudiante.
- Contempla el esfuerzo y concientización del alumno en la selección de los trabajos, para evidenciar su proceso de aprendizaje y su progreso.
- Permite al estudiante identificar lo que conoce y sabe, tiene conciencia de sus fortalezas y debilidades como aprendiz, reflexiona acerca del propio rendimiento, evaluando su productividad y su propio funcionamiento intelectual.

Se puede concluir que el portafolio de aprendizaje no es solo una recopilación del trabajo realizado por el estudiante, sino que involucra un proceso más profundo de concientización por parte del alumno, pues a través de este él puede exhibir sus progresos, esfuerzos y logros en una o

más y tareas, por esta razón el alumno debe ser consciente de la selección de los trabajos recopilados en su portafolio y debe sustentar los criterios que utiliza para realizar dicha selección, evidenciando su propio proceso reflexivo.

En síntesis, el portafolio promueve la capacidad de reflexionar sobre las formas en que se actúa y se autocontrola el propio proceso de aprendizaje mediante el uso de estrategias flexibles y apropiadas que los estudiantes pueden transferir y adoptar a nuevas situaciones.

Estos conceptos del portafolio de enseñanza llevado a cabo por los alumnos están muy relacionados con el concepto de metacognición propuesto por Flavell, quien tiene en cuenta conceptos como: el conocimiento que un aprendiz tiene de su propio conocimiento, las experiencias que fundamentan estos conocimientos, las metas y tareas propias y las estrategias personales de aprendizaje.

A partir de estas experiencias del portafolio de aprendizaje llevado a cabo por docentes que han participado de programas de especializaciones y maestrías en Universidades Americanas en donde el portafolio de enseñanza se convirtió en la herramienta que permitiría demostrar el logro y los resultados de su formación, se constituyeron en experiencias de “aprendizaje significativo”, tal y como no lo narra la docente Lucila

Castro Quitora del Departamento de Psicopedagogía de la Universidad del Tolima¹¹.

Por tanto para el concepto de Portafolio Docente, nace de los mismos docentes en su proceso de aprendizaje como alumnos en su proceso de formación como docentes.

El portafolio de un docente al igual que el portafolio de Aprendizaje de los alumnos es una recopilación del trabajo producido por éste, en donde se resalta y demuestra sus conocimientos y destrezas de enseñanza, este provee un espacio para la reflexión, permite abrir una página interna para crítica de sus pares y evaluar la efectividad dentro del aula de clases y reflexionar sobre las relaciones interpersonales con los estudiantes.

Este recopila la experiencia del docente y su crecimiento en su labor.

Según la profesora Lucila Castro Quitora profesora titular de Dpto de psicopedagogía de la Universidad del Tolima¹², *El Portafolio de Enseñanza como herramienta y texto para la reflexión Pedagógica*, permite determinar que este sirve como herramienta que puede participar del proceso de auto-evaluación del docente.

¹¹ Perspectiva Educativa. No. 3 Junio de 2002. SIN 0122-8381. Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Tolima.

¹² Perspectiva Educativa. No. 3 Junio de 2002. SIN 0122-8381. Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Tolima.

Basados en los elementos del portafolio de aprendizaje, y algunas fuentes consultadas a través del internet que narran experiencias en la construcción de Portafolios Docentes como la Universidad del Tolima (Colombia) y propuestas de la Universidad Pedagógica de Experimental de Caracas (Venezuela) o como la Universidad Interamericana de Puerto Rico, podemos concluir que los elementos que podrían constituir un *Portafolio Docente* varían de acuerdo con los propósitos institucionales y los propósitos evaluativos; por tanto tomando como base las diferentes experiencias recopiladas de estos centros educativos y de acuerdo con el desarrollo de esta monografía en la cual se propone el portafolio Docente como una herramienta de ***Auto evaluación, Concientización y Crecimiento*** de la labor del docente, una aproximación de los elementos constitutivos del *Portafolio Docente* sería:

- Tabla de contenido: Como bien lo hemos señalado al referirnos al Portafolio de Aprendizaje del alumno, este debe reunir en forma organizada los soportes necesarios para demostrar las habilidades desarrolladas. Por lo tanto la inclusión de una tabla de contenido permitirá visualizar en forma organizada los elementos constitutivos del portafolio.
- Hoja de vida: La cual se constituye en la base disciplinar del docente. En ella se puede reflejar la orientación profesional del docente, su desarrollo dentro de su área disciplinar y su desarrollo dentro del área

docente. Es decir ella reunirá las competencias del *Saber Qué* adoptadas por el docente.

- Declaración del *Saber Dónde*, el cual contempla las políticas institucionales frente a la formación de los estudiantes, permitiendo un contextualización del desarrollo docente.
- Declaración personal de la filosofía profesada por el docente frente a la enseñanza.
- Descripción del *Saber Cómo*, que incluye la metodología empleada y de los procesos diseñados para el desarrollo del proceso enseñanza - aprendizaje.
- Metas y propósitos a lograr por parte del estudiante en el transcurso de la asignatura o de la carrera.
- Muestras de los trabajos del estudiante. Las muestras de los trabajos pueden ser de varios tipos: trabajos escritos, grabaciones, fotografías, videos, etc. La selección depende de los propósitos del portafolio. Las muestras deben estar categorizadas, dependiendo de las características del curso, de las actividades del estudiante, y de los propósitos del portafolio.
- Presentación de cada muestra, señalando las razones de la selección.

- Ensayos de reflexión-valoración en los cuales se evidencien los procesos de autoevaluación de los estudiantes.
- Ensayos que evidencian la evaluación de los estudiantes a hacia sus profesores de acuerdo con los logros y objetivos alcanzados en el desarrollo de la asignatura, (*Hetero evaluación*).
- Ensayos que reflejen el acompañamiento de los pares docentes al proceso de enseñanza por sus colegas, y que sirvan de evaluación colegiada de las acciones aplicadas, (*Co - evaluación*).
- Ensayos de autoreflexión que reflejen el proceso de *Auto - evaluación* del docente.

La estandarización de los elementos constitutivos del Portafolio Docente, es importante desde el punto de vista institucional, pues si éste se convierte en herramienta de evaluación por parte de la institución sobre el desempeño de los docentes, es necesaria la estandarización con el fin de igualar los elementos y objetivos institucionales perseguidos, y que se puedan representar en forma clara y transparente en el portafolio.

El uso de portafolio docente como herramienta de auto reflexión permitirá al docente evaluar permanentemente su desempeño como profesional de la enseñanza, realizar una evaluación crítica como docente

dentro del aula y también visualizar el aporte a su preparación personal como docente día a día, esto permitirá reflexionar sobre la introducción de cambios significativos tendientes a lograr una mayor calidad en los procesos de enseñanza aprendizaje.

El *Portafolio Docente* se propone como herramienta que permite valorar, auto - evaluar y evaluar tanto procesos desarrollados por el docente, como los resultados del aprendizaje de los estudiantes, entonces éste se constituye en un método en donde a partir re-diseño, re-elaboración, y re-evaluación, se pueda evaluar el desempeño de los docentes, partiendo de la base de su conciencia y auto reflexión de su labor.

BIBLIOGRAFIA

1. CASTRO QUITORA, Lucila. El portafolio de enseñanza como herramienta y texto para la reflexión pedagógica. Perspectiva Educativa. Ibagué, Universidad del Tolima, 2002.
2. CARLINO Florencia. (1999). La evaluación educacional, historia, problemas y propuestas. Buenos Aires: Aique
3. DOOLITTLE, Peter. Teacher portfolio assessment. ERIC, DE 385608. Clearinghouse on assessment and evaluation. Documento 1994 – 04.
4. ARBELAEZ L. Ruby y otros. Autoevaluación para la autorregulación. Modelos y experiencias. Colombia: Akros, 1997.
5. ARBELAEZ DE MONCALEANO, Ruby Técnicas de Evaluación. Bucaramanga. Universidad Industrial de Santander. CEDEUIS 1987.
6. BOGOYA Maldonado Daniel y Otros (1999). Hacia una cultura de la evaluación para el siglo XXI. Taller sobre evaluación de competencias básicas. Bogotá: Universidad Nacional.
7. CALLE, Ramiro A. Cómo Conocer los Tests Barcelona Ediciones Martínez Roca 1972.
8. CHADWICK Clifton B. y RIVERA I. Nelson (1991). Evaluación formativa para el docente. Buenos Aires: Paidós.
9. HERNANDEZ Fernando. Para enseñar no basta saber la asignatura. 1998.

10. FORERO Rodriguez Fanny. Mejorar la docencia universitaria.
11. WILSON, JOHN. Cómo Valorar la calidad de la enseñanza. Barcelona: Paidós. 1992.
12. FIERRO Cecilia. ROSAS Lesvia. Transformando la práctica docente. Paidós. 1992.
13. RUEDA Beltrán Mario. DIAZ Barriga Frida. Evaluación de la docencia. Paidós. México. 2000. Compiladores.
14. CRISPIN María. ROMAY María. MOYO Claudia. Universidad Iberoamericana. Vinculación de Procesos Evaluativos a la Formación de Docentes Universitarios.
15. PEREZ Arango Luis Fernando. Sistema Integral de Gestión Humana (SIGHA).
16. CRUZ Rodríguez Isabel, CRISPIN Bernardo María, AVILA Rosas Héctor. La evaluación formativa: Estrategia para promover el cambio y mejorar la docencia. Paidós. México. 1997.