

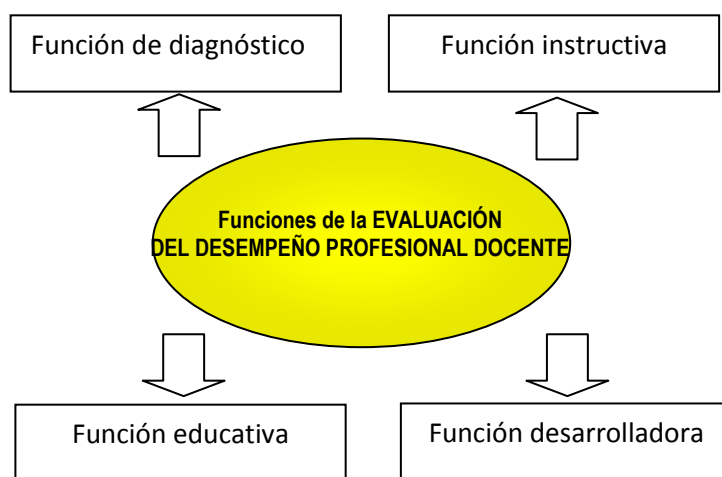
Evaluación del Desempeño Profesional Docente¹

La observación de clase

La *evaluación del desempeño profesional docente* (EDPD) es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad aboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

El proceso de EDPD debe cumplir con ciertas funciones:

1. **Función de diagnóstico:** la EDPD debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado y constituirse en una síntesis de sus fortalezas y áreas de oportunidad, de modo que sirva al director, al coordinador y a él mismo, de guía para las acciones de capacitación y superación que favorezcan la mejora de las áreas de oportunidad.
2. **Función instructiva:** el proceso de evaluación debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.
3. **Función educativa.** Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación docente y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el docente conoce con precisión cómo es percibido su desempeño por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para desarrollar las áreas deficitarias.
4. **Función desarrolladora.** Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente el docente se cualifica para autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos.



Al momento de plantearse un proceso de Evaluación del Desempeño Profesional Docente es importante reconocer tres aspectos:

¹ La primera parte de los contenidos de este artículo es un resumen y adaptación de Valdés, H. (2000). Evaluación del Desempeño Docente. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. México, 23 al 25 de mayo de 2000. Obtenido en Abril 25, de 2010, de <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>

1. Las características del profesor relacionadas con el desarrollo profesional.
2. Las características de quien evalúa, para asegurar el crecimiento profesional de los docentes;
3. Las características de los procedimientos de evaluación; y
4. La calidad de la retroalimentación para que tengan impacto en la calidad del desarrollo profesional.

1. Características del profesor relacionadas con el DPD	2. Características del evaluador	3. Características de los procedimientos de evaluación.	4. Características de la retroalimentación.
<ul style="list-style-type: none"> • Fuertes expectativas profesionales. • Orientación positiva a asumir riesgos. • Apertura al cambio. • Deseo de experimentar en clase. • Apertura a la crítica. • Conocimiento sólido de aspectos técnicos de la enseñanza. • Conocimientos sólidos de su área de especialización. • Experiencia previa positiva en evaluación del desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> • Credibilidad. • Relación de colaboración con el profesor. • Confianza. • No amenazante. • Paciencia. • Flexibilidad. • Fuerte conocimiento de los aspectos técnicos de la enseñanza. • Capacidad para crear sugerencias. • Familiaridad con los alumnos del profesor. • Experiencia pedagógica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad de los estándares de desempeño. • Grado de consciencia del profesor con respecto a estos estándares. • Grado en que el profesor considera adecuados los estándares de rendimiento para su clase. • Uso de observaciones de clases. • Examen de los datos sobre el rendimiento académico de los alumnos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de las ideas sobre la mejora. • Profundidad de la información. • Especificidad de la información. • Resumen de la información. • Grado en que la información es descriptiva. • Ciclos de retroalimentación para fomentar la atención sobre el mensaje. • Grado en que la retroalimentación estaba ligada a los estándares.

¿Cómo evaluar?

A continuación se muestran algunos métodos cuya utilización es necesaria y útil para evaluar de manera válida y confiable el desarrollo profesional del docente, así como las dimensiones sobre las que pueden proporcionar información pertinente:

MÉTODO	DIMENSIONES QUE EVALÚA
1. Observación de clases	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Capacidades pedagógicas. ⊗ Sistema de relaciones interpersonales con sus alumnos. ⊗ Responsabilidad en el desempeño de sus funciones. ⊗ Emocionalidad. ⊗ Resultados de su labor educativa. ⊗ Capacidades pedagógicas.
2. Encuesta de opiniones profesionales.	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Capacidades pedagógicas. ⊗ Emocionalidad.
3. Pruebas objetivas estandarizadas y test sobre desarrollo humano.	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Resultados de su labor educativa.
4. Portafolio.	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Responsabilidades en el desempeño de sus funciones.
5. Test de conocimientos y ejercicios de rendimiento.	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Capacidades pedagógicas.
6. Autoevaluación.	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Capacidades pedagógicas.

La observación de clases.

La Evaluación del Desempeño Docente, cualquiera que sea el método utilizado, es compleja y difícil. Hay distintos enfoques y modalidades, cada uno con sus ventajas y desventajas, pero en donde todos coinciden es en el hecho de que la observación de clase es irremplazable. La observación es un método empírico de investigación que se utiliza con mucha frecuencia en la mayoría de los modelos de evaluación del desempeño docente. Su amplio uso se justifica por la necesidad de analizar las características del desempeño del maestro en su contexto, lo que evita realizar inferencias subjetivas acerca de lo que verdaderamente acontece en la sala de clase. Esta modalidad de recolección de información sobre el desempeño del docente ha tenido históricamente varios enfoques paradigmáticos:

- ⊗ El paradigma PROCESO-PRODUCTO se define como la relación entre lo que los docentes hacen en el aula (proceso de enseñanza) y lo que sucede con sus alumnos (productos del aprendizaje).
- ⊗ El paradigma MEDIACIONAL se centra más en la enseñanza que en el aprendizaje y considera a la primera como un proceso tecnológico de resolución de problemas. Los defensores de este enfoque consideran que la eficacia del trabajo docente se asocia a su capacidad para diagnosticar los problemas de aprendizaje de los alumnos, elaborar estrategias para darle solución y contrastar su efectividad en la práctica.
- ⊗ El paradigma ECOLOGICO caracteriza la vida del aula en términos de intercambios socioculturales y por lo tanto utiliza esencialmente una metodología cualitativa en la medición de la efectividad del desempeño del maestro. Este enfoque plantea que lo que sucede en cada aula es un fenómeno único que puede entenderse sólo bajo condiciones relativamente idiosincráticas.

El paradigma PROCESO-PRODUCTO se asume en el presente documento como aquel con mayores posibilidades de dar cuenta de lo que sucede en el aula con los procesos anteriormente descritos, aunque toma de los otros dos elementos pertinentes para la interpretación de la observación.

Porqué observar.

Es posible afirmar que la observación de aula es más que una percepción: se trata de identificar la brecha entre la propuesta curricular del centro educativo y la implementación del currículum que se realiza. Es preciso definir claramente el propósito de la observación, ya que éste define y da sentido a todo el proceso. Si bien es cierto que tradicionalmente la observación se ha asociado a la evaluación del desempeño, circunscribirla a sólo este proceso es limitar las posibilidades que puede ofrecer esta importante técnica de recogida de información.

¿Qué observar?

De acuerdo con Casassus (2003)² el desempeño escolar es resultante de un conjunto complejo de efectos combinados. Según el autor estos procesos serían:

- El ambiente emocional que se vive hacia el interior del aula y que es percibido por los alumnos.
- Las expectativas (altas o bajas) del profesor con referencia al desempeño de los alumnos.
- Gestión inclusiva de prácticas pedagógicas, que atiende la diversidad, sin segregación y con un estrecho seguimiento y supervisión.

² Casassus, J. (2003). *La escuela y la (Des) igualdad*. Santiago: Lom.

Distintos sistemas de observación.

En la actualidad se utiliza un amplio espectro de instrumentos que incluyen listas de cotejo, sistemas de categorías, informes escritos, resúmenes y sistemas de clasificación. Los procedimientos también varían con respecto al grado de inferencia que pueden requerir para categorizar los comportamientos observados. Existen diferencias entre los métodos de observación abiertos y los métodos cerrados.

Los sistemas abiertos se utilizan a veces en conexión con los juicios emitidos por el evaluador. Los informes proveen ejemplos específicos que se pueden discutir o analizar en una reunión entre el evaluador y el profesor o en una revisión realizada por los colegas.

Los sistemas cerrados, por el contrario, ponen énfasis en la reunión de datos y centran su atención en tipos o aspectos específicos del comportamiento. Las listas de comportamiento, por ejemplo, son una forma común de observación cerrada que se utiliza en las evaluaciones del profesorado. Las listas de comportamiento están hechas de tal manera que el observador indica la presencia o ausencia de un comportamiento dado durante una clase o durante un intervalo de tiempo determinado de una clase.

Del párrafo anterior podemos deducir que existen sistemas de observación de alta y de baja inferencia: los sistemas de baja inferencia están referidos a un conjunto de conductas observables, que pueden o no constatarse. Uno de los puntos fuertes de los sistemas de baja inferencia es su fiabilidad. Una combinación armónica y coherente de sistemas de alta y baja inferencia puede lograr altos índices de fiabilidad y validez. Por tanto, se propone utilizar un sistema de observación que conste de dos instrumentos utilizados en dos etapas y momentos: en la primera etapa se debe aplicar un sistema de observación abierto, a través de un informe (sistema de alta inferencia) y, en una segunda etapa, a partir del informe, se debe llenar una lista de comportamientos (sistema de baja inferencia).

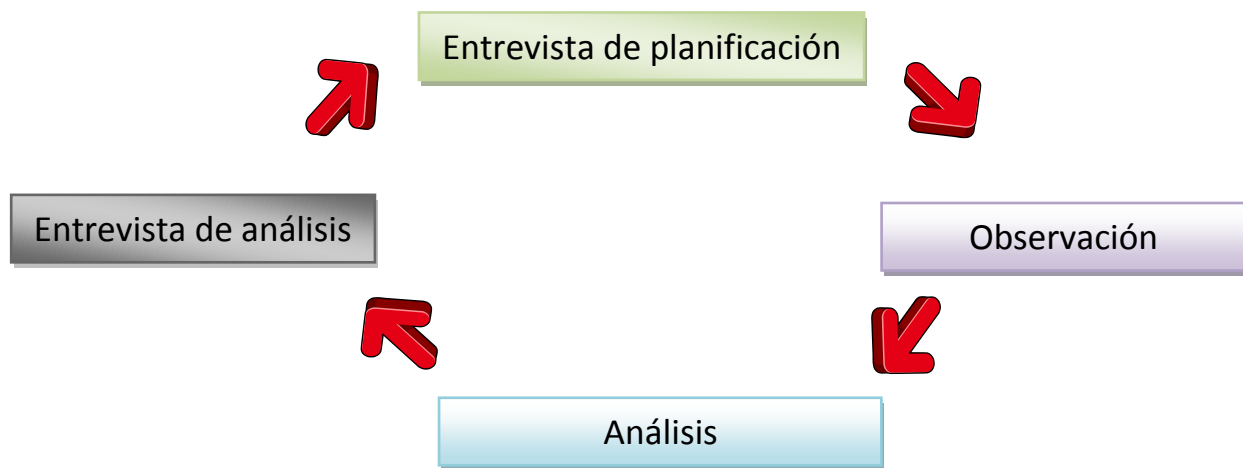
Recomendaciones importantes para el observador.

Según Martínez, et al. (s.f.)³ existen tres momentos importantes a considerar:

1. Antes de la observación.
 - Tomar acuerdos con el docente sobre cuándo, cómo, por qué y para qué se observará.
 - Dar a conocer los instrumentos y criterios sobre los que se observará.
2. Durante la observación.
 - Asumir el rol de invitado en la clase.
 - Pasar lo más desapercibido posible.
 - Registrar lo que sucede, evitando emitir juicios de lo observado.
 - Agradecer al profesor su colaboración.
3. Después de la observación.
 - Analizar los porqués de las decisiones y comportamientos del profesor en la clase, o de emplear tales o cuales recursos.
 - Retroalimentar al profesor, dando opiniones fundadas técnicamente. El objetivo es que el profesor se sienta animado y estimulado a mejorar su práctica y que no experimente intimidación u hostigamiento, sino que encuentre un sentido constructivo a la práctica de ser evaluado y retroalimentado.

³ Martínez, M., Olivares, S., Peralta, L., Pizarro, M. y Quiroga, P. (s.f.). La observación de aula. Proyecto Educando en la Comuna-Cormuval. Valparaíso, Chile. Obtenido en Abril 25, de 2010, de <http://www.cmvalpo.cl/contenidos/noticias/2009/observacion.enaula.htm>

Muy en consonancia con las consideraciones anteriores, Carrasco (1999)⁴ propone un esquema dinámico que contiene cuatro momentos:



¿Cuándo y cómo observar?

Hay ciertas decisiones importantes que hay que tomar para disponer de información confiable. Esto tiene que ver con aspectos tales como el tiempo y frecuencia que durará la observación; el inicio y el término del período de observación; las situaciones que se observarán; la cantidad de participantes implicados en el proceso de observación. Para tal efecto, es necesario tener claros algunos criterios:

- Establecer unidades de tiempo: mensual, semestral, cada tres semanas, 4 clases seguidas, etc.
- Intencionar la observación de acuerdo a un tópico del que se espera obtener información, p.ej., aprendizaje colaborativo, uso de tecnologías, bajo rendimiento en lectoescritura, etc.
- Buscar la mayor representatividad posible de los momentos observados en relación a la práctica habitual de éste. P.ej., observar una clase completa, o una semana en uno, o en distintos grupos.
- Observar la clase en el mismo horario, o bien la misma asignatura en distintos grupos del mismo grado.
- Es recomendable no esperar recoger toda la información posible, sino centrarse en algunos aspectos, tales como activación de conocimientos previos, determinación de objetivos, uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje que promueven la actividad del alumno, etc.

¿Con qué instrumentos observar?

Ofrecer un instrumento único como prototipo para la observación de la clase, es tanto como limitar a un carpintero a usar sólo el martillo, prescindiendo de sus demás herramientas. Las estrategias y técnicas a utilizar dependen del propósito de la observación, tanto como la analogía del carpintero, quien utilizará unos materiales, herramientas y tecnología para pintar, pulir y abrillantar un mueble fino, distintas a las que utilizaría para construir un banco rústico. Pueden ser lista de cotejo, rúbricas con diferentes niveles de dominio para distintas competencias, preguntas abiertas, etc. A continuación se presenta un instrumento de observación propuesto por Carrasco (1999:201):

⁴ Carrasco, J. (1999). La supervisión clínica como estrategia formativa: un estudio de caso. XXI, Revista de Educación, I (1999):191-201

INSTRUMENTO DE OBSERVACIÓN

A) RELACIONES HUMANAS.

- Ayuda a los alumnos/as a construir autoconocimiento y un autoconcepto positivo.
- Proporciona feedback positivo a los alumnos/as.
- Trata a todos los alumnos/as firmemente y con justicia, manteniendo respeto por su trabajo y su individualidad.
- Desarrolla y mantiene una relación amistosa con los alumnos/as
- Intenta que todos los alumnos/as de la clase participen en las actividades.

B) ENSEÑANZA.

- Organiza el tiempo, los recursos y el material para una enseñanza efectiva.
- Utiliza una variedad de estrategias de enseñanza para motivar a los alumnos.
- Impulsa la participación en clase mediante la interacción con los alumnos/as y el/lla.
- Demuestra entusiasmo por la materia.

C) GESTIÓN DE CLASE.

- Mantiene disciplina en la clase. ¿Cómo?
- Sabe llevar a los alumnos/as problemáticos/as con eficiencia.
- Trata a los alumnos con equidad.
- Proporciona un entorno propicio para el aprendizaje.
- El aspecto físico de la clase es atractivo y eficaz.
- Hace un esfuerzo para que todos los alumnos/as participen a través del feedback y el contacto visual.

PREGUNTAS PARA LA REFLEXIÓN

1. ¿Qué importancia tiene el establecimiento de los propósitos de la observación del desempeño docente?
2. ¿Qué necesidades de información se requieren con mayor urgencia para la mejora del desempeño docente en su centro escolar?
3. Establezca un plan para la observación de clase en donde se establezca en consenso con sus docentes:
 - Propósito.
 - Modalidad.
 - Duración.
 - Fases y momentos.
 - Cronograma.
 - Plan de evaluación del proceso.