**FORO INTERINSTITUCIONAL DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR**

**“La Educación Superior de Durango, una visión de futuro”**

**PROYECTO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES DE NIVEL MEDIO SUPERIOR DE LA UJED**

**Dra. Alma Graciela García Nevares**

**Ing. María Elena Barraza Coronel**

**“Los docentes tienen el honor de ser, simultáneamente, el peor problema y la mejor solución en educación”. (Fullan, 1993).**

**Resumen**

El presente documento es una propuesta para evaluar el desempeño docente a través de una serie de acciones que den seguimiento a las acciones del docente en el aula, en el trabajo de las academias y en la propia institución.

La propuesta está basada en dos modelos de evaluación del desempeño docente: modelo centrado en el perfil del docente, que considera la opinión de estudiantes, maestros, padres y autoridades y modelo basado en la práctica reflexiva, que contempla la propia reflexión acerca de las actividades docentes que se realizan en la institución.

Palabras clave: Evaluación, desempeño docente, perfil docente y práctica reflexiva.

**Introducción**

En los últimos tiempos se ha visto cada vez con mayor fuerza la necesidad de hacer un seguimiento del desempeño docente que mejore la calidad de la educación que se brinda a los estudiantes.

Esta propuesta surge a partir de que se han detectado algunas situaciones en las instituciones de Nivel Medio Superior (NMS) de la Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED) como son: bajos resultados en las evaluaciones de PLANEA, se tiene un bajo porcentaje de egresados que ingresan a las IES de la UJED, debilidades detectadas en el ejercicio de Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas (FODA) como son el ausentismo de maestros y la tendencia de baja en la matrícula, así como falta operatividad del plan de estudios y de los programas, no se hace uso del equipo y la infraestructura de la institución (cañones, laboratorios, etc.), de manera adecuada.

Además de que las academias no funcionan como verdaderos cuerpos colegiados debido a: ausentismo de los integrantes de las mismas quienes consideran que en dichas reuniones sólo se pierde tiempo, ya que no se hace trabajo académico, se habla siempre de lo mismo, no se concretan soluciones a los problemas y no hay seguimiento a las acciones que los resuelvan.

Y por último, se carece de un programa de seguimiento que permita valorar el desempeño docente para su ingreso y promoción.

Por lo que implementar un programa de fortalecimiento de las áreas sujetas a evaluación en el NMS, permitirá tener una estructura que sistematice los procesos académicos a través de los cuerpos colegiados, de tal manera que el alumno tenga una mejor preparación, el docente fortalezca sus áreas de oportunidad y las instituciones mejoren los indicadores de calidad, que les permitan acceder a otros niveles dentro del SNB, lo que dará pertinencia y relevancia a sus programas de estudio.

**Marco teórico**

**Modelos para la evaluación del desempeño docente**

La evaluación del desempeño docente ha cobrado gran importancia en los últimos tiempos, como un proceso que permite detectar áreas de oportunidad que permitan la mejora continua del proceso educativo y por ende, la mejora de su calidad, ya que es un diagrama de la realidad en los que se representa y jerarquiza los elementos sobre los que se desea obtener información.

Y el enfoque bajo el que se diseña dicho proceso depende de la concepción teórica que se tiene y el propósito que se persigue con la evaluación.

Existe la propuesta de Valliant (2008), acerca de cuatro modelos de evaluación del desempeño docente: Modelo basado en el perfil del maestro, modelo basado en los resultados obtenidos, modelo basado en los comportamientos en el aula y el modelo basado en la práctica reflexiva.

El modelo centrado en el perfil del maestro, se define partiendo de un perfil de las percepciones que tienen alumnos, padres, directivos y profesores sobre lo que es un buen profesor, destacando rasgos importantes de los profesores que están relacionados con los logros de sus alumnos.

En el modelo centrado en los resultados obtenidos, el criterio es no poner la atención en lo que hace el docente, sino valorar los resultados de sus los alumnos como consecuencia de lo que el profesor enseña, es decir se evalúa el desempeño a través de verificar los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos.

El modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula, identifica los comportamientos del profesor relacionados con los logros de los alumnos, que tienen que ver con su capacidad para crear un ambiente favorable y propicio para el aprendizaje en el aula, caracterizado por la motivación y la participación espontánea de sus alumnos.

Y por último el modelo basado en la práctica reflexiva, contempla a la evaluación como juicio de valor del propio profesor acerca de su participación en el diseño y desarrollo de la tarea educativa a través de un juicio crítico – formativo de la acción e implicación de sus propias acciones en la institución educativa.

**Competencias docentes del NMS**

Por su parte el acuerdo 447 (DOF,2008), de la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS), establece las competencias docentes que son las que formulan las cualidades individuales, de carácter ético, académico, profesional y social que debe reunir el docente de la EMS, y consecuentemente definen su perfil.

Dichas competencias son:

1. Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.
2. Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.
3. Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.
4. Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.
5. Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.
6. Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.
7. Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.
8. Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.

**Perfil, parámetros e indicadores para la evaluación del desempeño docente**

El proceso de construcción del Perfil, parámetros e indicadores para la evaluación del desempeño tiene como antecedente el establecimiento de un perfil único para el ingreso a funciones docentes y técnico docentes consensuado a través de las reuniones del Consejo Nacional de Autoridades Educativas (CONAEDU). La definición de este Perfil permitió el establecimiento de los criterios para el ingreso de los docentes y técnicos docentes que imparten las asignaturas y módulos de los componentes de formación básica, propedéutica y profesional de los subsistemas que constituyen la Educación Media Superior.

 Con base en la experiencia adquirida, se llevó a cabo el proceso de construcción del Perfil, parámetros e indicadores para la evaluación del desempeño de las funciones docentes y técnico docentes en educación media superior. Este Perfil está conformado por las dimensiones que se describen a continuación en las que se integran los conocimientos, aptitudes y capacidades deseables en el desempeño profesional eficaz del personal docente y técnico docente de este tipo educativo.

Dimensión 1. Adapta los conocimientos sobre la disciplina que imparte y los procesos de enseñanza-aprendizaje de acuerdo con las características de los estudiantes.

Dimensión 2. Planifica los procesos de formación, enseñanza, aprendizaje y evaluación atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.

Dimensión 3. Organiza y desarrolla su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.

Dimensión 4. Vincula el contexto sociocultural y escolar con el proceso de enseñanza -aprendizaje.

Dimensión 5. Construye ambientes de aprendizaje autónomo y colaborativo atendiendo el marco normativo y ético.

Fuente: Servicio Profesional Docente (2014)

**Marco Normativo**

**Ley Orgánica de la UJED**

* Artículo 81. Las funciones, derechos y obligaciones; clasificación, formas de contratación y demás aspectos inherentes al personal académico, se establecerán en el Reglamento de Personal Académico de la Institución.

**Contrato Colectivo de Trabajo**

* Cláusula 25. Garantía de concurso. La selección para la admisión y promoción del Personal Académico en la Universidad se hará siempre apegado al Estatuto de Personal Académico, el cual contemplará los criterios para la realización del Concurso por Oposición, siempre que éste sea aprobado por la instancia correspondiente.
* Todas las unidades académicas, informarán al sindicato de las plazas vacantes y de nueva creación, incluidas las materias virtuales, dentro de los primeros 15 días hábiles del semestre y que sean concursadas con estricto apego al Reglamento del Personal Académico de la UJED, tomando en consideración primero, la promoción de los maestros de la Academia, luego a la planta docente y por último al exterior.

**Reglamento de Personal Académico**

**Capítulo II. De las funciones, los derechos y las obligaciones del personal académico**

* Artículo 21. El personal académico en el desempeño de sus funciones tendrá las siguientes actividades:

 IV. Organizar, dirigir y evaluar las actividades de docencia, investigación y extensión en términos de

 la legislación universitaria.

**Título tercero. Del ingreso y la promoción del personal académico**

* Artículo 25. Para definir el ingreso a la UJED se realizará un proceso de evaluación que le permita la contratación del personal académico.
* Artículo 26. La promoción del personal académico de la UJED es el ascenso a una categoría o nivel superior respecto de aquella en que se venía desempeñando, de acuerdo al cumplimiento de los perfiles correspondientes y los resultados del proceso de evaluación llevado a efecto para tal fin.
* Artículo 33. Son atribuciones del coordinador de la comisión de admisión

 III. Convocar a la academia respectiva para que tan pronto le sea comunicado por la Dirección la existencia de una vacante, nombre a los integrantes del jurado para el examen por oposición.

* Artículo 34, párrafo 3. Para vacantes por ausencias hasta por un semestre y mayores a 30 días la dirección de la unidad académica, previa consulta a la academia respectiva, propondrá al Rector a los candidatos idóneos. La propuesta a favor de un académico será hasta por un semestre y por única vez antes de la realización del concurso por oposición.

**De la promoción**

* Artículo 64. La promoción es el reconocimiento al trabajo personal académico, consistente en una mejoría de sus percepciones económicas mediante la evaluación de su desempeño, formación, experiencia académica y antigüedad en la universidad.
* Artículo 65. Con base en los criterios anteriores, la evaluación se practicará una vez al año por la representación legal de los docentes y la institución.

**Título V. De la evaluación y sus órganos. Capítulo único de la evaluación académica**

* Artículo 70. A efecto de verificar el cumplimiento y desarrollo eficiente de las actividades que los miembros del personal académico deben realizar, la institución llevará a cabo los procesos de evaluación que establece el presente reglamento.
* Artículo 71. Se define la evaluación académica como el proceso mediante el cual se analiza cualitativa y cuantitativamente el desempeño institucional con base a los criterios previamente establecidos, a través de información fidedigna obtenida por parte del profesor, de sus alumnos, de los cuerpos colegiados a los que pertenezca y de sus superiores, para lograr su promoción dentro de la institución, así como el otorgamiento de estímulos al desempeño.
* Artículo 72. El personal académico será evaluado permanentemente.

**DISEÑO DE LA PROPUESTA**

|  |  |
| --- | --- |
| MODELOS | JUSTIFICACIÓN |
| * **PERFIL DEL DOCENTE**
* **PRÁCTICA REFLEXIVA**
 | **QUÉ SE VA A EVALUAR?** | Desempeño Docente (Operativa, Aula, Academia, Institución)* Trabajo en el aula
* Trabajo en la institución (Academia, programas y proyectos)
 |
| **PARA QUÉ SE VA A EVALUAR?** | Fortalecer y sistematizar los procesos académicos y detectar áreas de oportunidad en:* Cumplimiento de programas de estudio
* Participación en el trabajo colegiado de las academias
* Participación en programas y proyectos institucionales
 |
| **CÓMO SE VA A EVALUAR?** | * Cualitativa a través de la conformación de un portafolio
* Cuantitativa a través de la encuesta de valoración estudiantil
 |
| **CON QUÉ SE VA A EVALUAR?** | * Rúbricas
* Listas de Cotejo
* Guías de observación
 |
| **CUÁNDO SE VA A EVALUAR?** | * Inicio semestre
* Durante el semestre
* Final semestre
 |
| **QUIÉN VA A EVALUAR?** | * Alumnos
* Mismo Docente
* Academia
* Autoridades
 |

Con respecto a la evaluación cualitativa en la que se propone la integración del portafolio de evidencias del desempeño docente, estos son los elementos que se propone se tomen en cuenta.

**Informe de Desempeño Operativo**

 - Planeación

 - Diagnóstico

 - Evidencias del trabajo en el aula y laboratorio (3 por semestre)

 - Reflexión final

**Informe de Desempeño en el Aula**

 - Evaluación del alumno

 - Autoevaluación

**Informe de Desempeño en la Academia**

 - Constancia de asistencia a academias firmada por el presidente y secretario.

 - Constancia de participación en las actividades realizadas en la academia firmada por el presidente y secretario.

**Informe de Desempeño en la Institución**

 - Constancia de reporte de tutorías firmada por la coordinación.

 - Record de asistencias firmada por autoridades de la institución.

 - Constancia de prácticas de laboratorio realizada por las autoridades de la institución.

Dicho Portafolio de evidencias será conformado en tres fases:

**Inicio del semestre**

Diagnóstico académico de los estudiantes, que contenga:

 - Estilos de aprendizaje (Dpto. TS y Tutoría)

 - Examen de diagnóstico

Planeación por materia con instrumentos de evaluación (15 días después de iniciar el semestre)

**Durante el semestre**

* Presentación ante academia de estrategia de aprendizaje acorde a los contenidos de la materia que imparte (Nuevo Ingreso y permanencia).
* Evidencias del trabajo en el aula y laboratorio por cada parcial que integre:

a) Actividades de los estudiantes de alto y bajo desempeño.

b) Justificación de la actividad con objetivo, contenidos a abordar y aprendizajes esperados.

c) Alternativas para ayudar a los estudiantes con bajo desempeño. (Dpto. Psicología y Tutoría)

* Participación activa en las actividades realizadas en la academia.
* Entrega de calificaciones en tiempo y forma (3 por semestre)

**Fin del semestre**

* Reporte final con:
* Evidencias del trabajo en el aula (3 por semestre).
* Reflexión final de las competencias desarrolladas con los estudiantes durante el semestre.
* Evaluación del alumno.
* Autoevaluación.
* Constancia de asistencia a academias firmada por el presidente y secretario.
* Constancia de participación en las actividades realizadas en la academia firmada por el presidente y secretario.
* Constancia de reporte de tutorías.
* Record de asistencias por parte de la secretaría académica.

**Alcances y Beneficios**

**Alumnos**

* Mejor preparación académica
* Mayor oportunidad de ingresar a la IES de la UJED
* Detección y canalización oportuna de alumnos en riesgo de deserción
* Detección de alumnos con habilidades y capacidades sobresalientes no sólo en el rendimiento académico
* Información acerca de oportunidades de desarrollo acorde a sus capacidades y habilidades (Coordinación de vinculación)

**Profesores HSM**

* Tener historial de desempeño para promoción y crecimiento en la institución
* Tener formación docente acorde a sus necesidades
* Obtener titularidad por méritos propios
* Sentirse parte de la Institución
* Participar en programas y proyectos institucionales
* Generar material para participación en congresos
* Contar con asesoría personalizada para elaboración de planeaciones e instrumentos de evaluación.

**Profesores MT y TC**

* Historial de desempeño docente
* Elementos para la justificación de su TC

- Elementos para la generación del reporte de actividades por semestre

- Elementos para la planeación de actividades al inicio de cada semestre

* Participación en programas y proyectos institucionales
* Generar material para participación en congresos
* Contar con asesoría personalizada para elaboración de planeaciones e instrumentos de evaluación.

**Institución**

* Procesos de certificación SNB

- Historial de desempeño docente para los procesos de certificación y acreditación del SNB

- Evidencia del proceso de evaluación docente

- Mejora de sus indicadores

- Posibilidades reales de acceder a otros niveles en el SNB

* Necesidades de formación reales

- Pedagógicas

- Disciplinares

* Generación de proyectos de investigación que apoyen la mejora continua

- Brechas de calidad

- Percepción de los estudiantes acerca del desempeño docente

- Implementación de estrategias en el aula

- Seguimiento de los procesos de formación docente

- Atención a alumnos de alto y bajo desempeño

- Creación de nuevos espacios

* Academias consolidadas como cuerpos académicos

- Elaborar cronogramas

- Compartir Estrategias de Aprendizaje exitosas en el aula

- Revisar planes y programas

- Revisar y elaborar libros de texto

- Proponer y organizar eventos académicos

- Proponer los perfiles adecuados para las materias disponibles

**Bibliografía:**

DOF, SEP, Acuerdo 447. (2008). Competencias docentes para quienes impartan educación media

 superior en la modalidad escolarizada. *Diario oficial de la federación*. México, 29 de octubre de 2008. Recuperado 10 de septiembre de 2014 en: <http://www.cbachilleres.edu.mx/cb/comunidad/docentes/pdf/Reforma_curricular/Acuerdos/ACUERDOS_RIEM/ACUERDO447.pdf>

Vaillant, Denise. (2008). Algunos marcos referenciales para la evaluación del desempeño docente en américa latina. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. Vol. 1. No. 2.

Servicio Profesional Docente. (2014). Perfil, parámetros e indicadores para docentes y técnicos docentes. SEP

UJED. (2013). Ley Orgánica de la Universidad Juárez del Estado de Durango.

SPAUJED (2016). Contrato colectivo de trabajo 2016.

UJED. (2006). Reglamento de personal académico de la UJED.