

Ministerio de Educación
Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño. Ciudad de La Habana
Universidad de Ciencias Pedagógicas “Conrado Benítez García”, Cienfuegos
Sede Universitaria Pedagógica Municipal Cienfuegos

Maestría en Ciencias de la Educación.
Enseñanza Primaria
Tesis presentada en opción al título académico de Máster
en Ciencias de la Educación

Título: Propuesta de un sistema de indicadores que permitan evaluar el
desempeño profesional del maestro primario con formación emergente,
posibilitando el diagnóstico

Autora: Lic. María Del Carmen Fernández

Cienfuegos
2010
Año 53 de la Revolución

SÍNTESIS

La esencia de este trabajo investigativo radica en la elaboración de una propuesta de un sistema de indicadores que permitan evaluar el desempeño profesional del maestro primario con formación emergente, posibilitando el diagnóstico

individualizado de necesidades metodológicas, superación y potencialidades que estos poseen, logrando elevar su nivel profesional y el fortalecimiento de la educación en la actividad que realizan como formadores de las nuevas generaciones. La metodología utilizada consecuentemente propone actividades de carácter teórico - práctico sobre cómo lograr introducir el sistema de indicadores con un mayor nivel de comprensión y adquisición de conocimientos, hábitos y actitudes, por parte del personal implicado, lo que permitió obtener resultados positivos teniendo en cuenta el estado inicial en que se encontraba la evaluación profesional de este tipo de docente atendiendo a su formación y los resultados alcanzados después de la introducción de la propuesta, en la preparación de las estructuras de dirección para asumir la tarea.

INTRODUCCIÓN	1
Capítulo I. La atención al maestro primario con formación emergente. La evaluación profesoral una urgencia para la calidad de la educación.	10

1.1 Tendencias y desafíos actuales en la atención al maestro primario con formación emergente.	10
1.2 Referentes teóricos más actualizados acerca de la evaluación educativa	21
1.2.1 La evaluación profesoral elemento indispensable en el proceso de formación del maestro con formación emergente.	24
1.2.2 Funciones de la evaluación del desempeño profesional.	29
1.2.3 Fines de la evaluación del desempeño profesional.	31
1.2.4 La evaluación del desempeño del personal docente en Cuba como vía para estimular los resultados del trabajo de los maestros y su crecimiento profesional.	34
1.3 Concepción científica de sistema e indicadores.	50
1.3.1 El sistema como resultado científico pedagógico.	52
1.3.2 Los indicadores del sistema como instrumento de medida.	53
Capítulo II Propuesta de un sistema de indicadores como recurso idóneo para la evaluación del desempeño profesional del maestro primario con formación emergente.	58
2.2 Concepción Metodológica.	58
2.2.1 Etapa diagnóstico.	58
2.1.2 Etapa de implementación de la propuesta.	67
2. 1.2.1- Fundamentos teóricos metodológicos de la propuesta.	68
2.1.3-Etapa de constatación final	78
Conclusiones	81
Recomendaciones	82
Bibliografía	
Anexos	

Introducción

En el contexto histórico social del perfeccionamiento del socialismo, Cuba se enfrenta hoy, a cambios radicales en su modelo educativo, a partir de la batalla de ideas, para el logro de una cultura general integral como expresión de la tercera revolución educacional del país.

Al respecto Castro, F (2002) expresó:

“Hoy se trata de perfeccionar la obra realizada y partiendo de ideas y conceptos enteramente nuevos. Hoy buscamos a lo que a nuestro juicio debe ser y será un sistema educacional que se corresponda cada vez más con la igualdad, la justicia plena, la autoestima y las necesidades morales y sociales de los ciudadanos en el modelo de la sociedad que el pueblo de Cuba se ha propuesto crear.”

Las transformaciones educacionales que se operan en cada una de las educaciones son pruebas evidentes de la materialización de estos propósitos.

En la educación primaria, la idea es garantizar una adecuada atención a las diferencias individuales y que cada maestro transite con sus niños y niñas de primero a sexto grado de forma tal, que pueda garantizar que tanto la educación como los resultados del aprendizaje sean superiores. Cuentan los maestros de la educación primaria, con un sistema de medios audiovisuales en el que desempeñan un destacado papel la televisión, videos y computadoras.

Mientras la tendencia generalizada en el mundo es intentar producir cambios en la educación mediante planes de estudios programas y libros de texto, en Cuba, el cambio más trascendental que se opera en la escuela consiste en que todos los maestros y profesores se conviertan en educadores responsabilizados con la formación integral de un determinado número de alumnos; a la vez que sean capaces de emplear con efectividad la televisión, el video y la computación como medio de enseñanza.

Hace más de un siglo Martí, J. (1878) ilustre pedagogo y pensador revolucionario señaló

“Instrucción no es lo mismo que Educación aquella se refiere al pensamiento y esta principalmente a los sentimientos. Sin embargo no hay buena educación sin instrucción. Las cualidades morales suben de precio cuando están realzadas por las cualidades inteligentes.”

Para lograr la preparación que demandan los programas se necesita de un docente con amplia cultura que demuestre sólida preparación política, teniendo como base el dominio de la Historia de Cuba, demostrar con su actitud y ejemplo valores que se traduzcan en normas de comportamiento que lo pongan en condiciones de instruir y educar, dominio de la lengua materna, el uso de la nueva tecnología de la información y la comunicación en el proceso pedagógico, la superación y la investigación, dominar técnicas y métodos para la realización del diagnóstico integral del escolar, su grupo, la familia y la comunidad, dominio de estrategias de aprendizaje, que permitan dirigir eficientemente el proceso docente educativo con el fin de obtener logros en el aprendizaje y en la formación integral del escolar. Es por ello, que se plantea la escuela como micro universidad en la formación integral de los maestros primarios con formación emergente.

En el último decenio los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado la variable desempeño profesional del maestro como un influyente determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar y de sus resultados en correspondencia con las necesidades de todas las sociedades.

Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares, construirse magníficas instalaciones escolares, obtenerse excelentes medios de enseñanzas, pero sin docentes eficientes no tendrá lugar el perfeccionamiento real de la educación, pues cuando se habla de la elevación de la calidad de la educación, está muy claro que es el docente el que hace la diferencia.

Entre las múltiples acciones a realizarse para ello, la evaluación del desempeño profesional del maestro con formación emergente, juega un papel de primer orden, permite caracterizarlo y propicia su desarrollo futuro, al propio tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y estimulación.

En América Latina muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de autoperfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que este se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. Otros sin embargo

obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos a partir de posiciones gremiales que tratando de proteger al docente, olvidan el derecho de los alumnos a recibir una educación cualitativa superior incluso, no repara en el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control, que contribuyan al mejoramiento de su trabajo.

En Cuba, la evaluación del desempeño profesional es una política educativa normada por la Resolución Ministerial 435 del 1989, donde se tiene en cuenta a la hora de evaluar, la caracterización del docente, buscando siempre justeza y mecanismos para su estimulación y desarrollo, siendo una necesidad capacitar y retener al personal más idóneo.

Por la función social que realizan los educadores en la instrucción y educación de las futuras generaciones están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios que pueden ser causa de decisiones inadecuadas, de insatisfacción y desmotivación de los docentes provocando en casos límite pero no infrecuentes, su éxodo.

Por eso se hace necesario un sistema de evaluación que haga justo y racional ese proceso y que permita valorar su desempeño con objetividad, profundidad e imparcialidad, las transformaciones educativas están diseñadas para ser logradas con los maestros y no contra ellos.

La evaluación es un proceso ininterrumpido, constante que posibilita la corrección de los evaluados en el propio desarrollo del trabajo, es por ello que no puede reducirse solamente a la confección del certificado de evaluación sino que requiere de la acción permanente del jefe con sus subordinados.

Existen varios investigadores que han realizado estudios relacionados con la evaluación del desempeño profesional de los docentes entre ellos: Knox, (1977) Brock, (1981) Stenhouse, (1984) Roséenlo y Smylie, (1984) Darling, (1986) Santos,(1988) Stiggins y Duke, (1988) Chiavenato, (1996). Urdaneta, M. (2000) citados por Valdés, H. (2003) gran estudioso de la evaluación del desempeño profesional de los docentes en Cuba.

No obstante, la evaluación del desempeño profesional, no ha sido un tema prioritario, lo que no significa que no haya existido una práctica y una legislación o normativa al respecto, los criterios sobre la evaluación difieren mucho unos de otros, pero en lo que sí parece darse una constante, es en que cada vez que se propone hacer una evaluación con carácter sistemático, los docentes la consideran una amenaza para su estabilidad laboral.

El estudio y análisis de documentos, como fuente de información, (Anexo I) encuesta aplicada a la estructura de dirección, comisión de evaluación del centro y tutores de los maestros primarios con formación emergente, (Anexo II) entrevista a maestros con formación emergente, (Anexo III), la observación al proceso de evaluación del desempeño profesional. (Anexo IV) permitieron a la autora de esta investigación conocer que:

- La evaluación del desempeño profesional de los maestros con formación emergente, como parte de un proceso ininterrumpido, carece de elementos que permitan identificar de qué docente se trata en cuestión (el carácter individualizado de esta).
- La evaluación del desempeño profesional de los maestros con formación emergente no se realiza con todo el rigor y profundidad, faltando correspondencia entre las categorías otorgadas y los resultados alcanzados en el trabajo, incluyendo la superación.
- Los planes individuales, no en todos los casos reflejan las necesidades y potencialidades de los docentes con formación emergente que faciliten, su carácter desarrollador.
- Las acciones metodológicas, de superación e investigación planificadas, no siempre responden al banco de problemas del centro.
- En las actas del sistema de reuniones del centro no se concibe el análisis integral de los maestros primarios con formación emergente atendiendo a las insuficiencias detectadas en los indicadores de eficiencia de forma que sean capaces de enmendar sus dificultades en el propio proceso docente educativo.

- Falta de control al proceso docente educativo, por parte de la estructura de dirección a los maestros primarios con formación emergente, que permitan realizar valoraciones justas de su desempeño.
- Existen debilidades en la preparación de los directivos, al asumir la responsabilidad de evaluar los maestros primarios con formación emergente de la escuela primaria.

Con la aplicación de los instrumentos desde la práctica laboral, se ha podido constatar de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo están determinados por la calidad del desempeño de sus docentes para enfrentar los nuevos retos de la educación, por ello es evidente la necesidad de elevar la efectividad del diagnóstico de los mismos desde el punto de vista metodológico, superación e investigación, pero este diagnóstico necesita ser diferenciado.

En la provincia Cienfuegos, en el aparato estructural administrativo existen metodólogos de evaluación del desempeño profesional responsables de esta misión, de la que la autora forma parte en la Dirección Provincial de Educación y para la que constituye una preocupación y ocupación su solución mediante la aplicación de la ciencia razón, por lo que se decide plantear como:

Problema Científico: ¿Cómo lograr que la evaluación del desempeño profesional favorezca el diagnóstico de los maestros primarios con formación emergente, como vía para garantizar la preparación de los mismos?

En correspondencia con el problema de investigación se define como **objeto de investigación:** Proceso de evaluación del desempeño profesional del maestro primario con formación emergente, siendo el **campo de acción:** La evaluación del desempeño profesional de los maestros primarios con formación emergente.

Para la solución del problema se define como **objetivo:** Elaborar un sistema de indicadores que permita evaluar el desempeño profesional del maestro primario con formación emergente.

Preguntas Científicas.

1- ¿Cuáles son los referentes teóricos más actualizados acerca de la evaluación del desempeño profesional de los docentes?

2-¿Cuáles son las regularidades existentes en el proceso de evaluación del desempeño profesional de los maestros primarios con formación emergente?

3-¿Cómo debería conformarse una propuesta de sistema de indicadores que permita la evaluación del maestro primario con formación emergente en la escuela primaria “Eduardo García Delgado”?

4-¿Cuál es el criterio de validez de una propuesta de sistema de indicadores para evaluar el desempeño profesional del maestro primario con formación emergente en la escuela primaria “Eduardo García Delgado”?

Para dar respuesta al problema que se manifiesta en el objeto de investigación se organizan las siguientes tareas científicas:

1- Argumentación de los referentes teóricos más actualizados en que se sustenta el proceso de evaluación del desempeño profesional de los docentes.

2-Identificación de las regularidades existentes en el proceso de evaluación del desempeño de los maestros primarios con formación emergente, en la escuela primaria Eduardo García Delgado.

3- Elaborar una propuesta de un sistema de indicadores que permitan evaluar al maestro primario con formación emergente de la escuela primaria “Eduardo García Delgado”.

4-Fundamentar el criterio de validez en la propuesta de un sistema de indicadores que permitan evaluar al maestro primario con formación emergente de la escuela primaria “Eduardo García Delgado”.

Para dar solución a cada una de las tareas antes referidas, se utilizaron tres grupos de métodos de investigación.

Métodos del Nivel Teórico.

Analítico Sintético: Este método se utiliza en toda la investigación posibilitando a la autora el análisis de los fundamentos teóricos en que se sustentan el proceso de evaluación del desempeño del docente, para procesar la información recopilada y elaborar las acciones que contribuirán al perfeccionamiento de la evaluación del desempeño de los docente con formación emergente de la escuela primaria Eduardo García Delgado del municipio Cienfuegos.

Inductivo – deductivo: Se aplicó con el objetivo conocer los problemas que se presentan en la evaluación del desempeño profesional de los docentes con formación emergente en la escuela primaria Eduardo García Delgado según muestreos realizados y llegar a una conclusión verdadera de las causas que generan deficiencias en la misma.

Modelación Teórica: Empleado como resultado científico a partir de la existencia de la evaluación del desempeño profesoral (objeto real) y sin modificar su estructura se propone una nueva forma de interpretarla y de mejorar su funcionamiento, a través de la introducción de nuevos indicadores, que permitan perfeccionar el proceso de evaluación del desempeño del docente con formación emergente de la educación primaria.

Histórico Lógico: Se utilizó para validar el I problema, en el estudio y análisis histórico del comportamiento de la evaluación del desempeño profesional de los docentes en Cuba, a partir del Triunfo de la Revolución hasta nuestros días, estudio cuantitativo y cualitativo de los resultados de la evaluación del desempeño profesional de los maestros primarios y dentro de estos los de formación emergente, así como el estudio de la cantidad de maestros primarios con formación emergente que han abandonado el programa desde su inserción en la educación primaria.

Métodos del nivel empírico

Análisis de documentos: Este método se utilizó durante el proceso de investigación en la búsqueda de información de otros estudiosos que se han interesados por la necesidad de superación y evaluación del desempeño de los docentes dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, además en la revisión de otros documentos que aporten información referida al problema planteado. (Anexo I)

Encuesta: Se realizó a director, jefes de ciclo, integrantes de la comisión de evaluación del centro y tutores de los maestros con formación emergente, con el objetivo de explorar los conocimientos que poseen relacionados con el proceso de evaluación del desempeño de los docentes e indagar sobre la necesidad de establecer un sistema de indicadores que permita evaluar al maestro primario con

formación emergente, utilizando dentro del método la técnica grupo de discusión para la evaluación de los indicadores propuestos.(Anexo II)

Entrevista: Este método se utilizó dentro de la investigación con el objetivo de valorar el nivel de satisfacción que poseen los maestros con formación emergente acerca del proceso de evaluación del desempeño profesional. (Anexo III)

Observación: Se utiliza como método de interés investigativo en el proceso de validación del problema y la práctica del sistema diseñado.

Matemático.

Análisis porcentual para procesar los datos de las informaciones obtenidas.

Universo

49 centros de Educación Primaria en el Municipio Cienfuegos de ellos 39 urbanos y 15 rurales donde en cada uno de ellos existe al menos un maestro primario con formación emergente.

Población

22 docentes primarios de la escuela primaria urbana Eduardo García Delgado.

Muestra

10 maestros primarios con formación emergente y perspectiva de desarrollo, representando el 45% de la población, se selecciona con carácter intencional por las características que posee el centro, escuela deportiva con matrícula mayor a seiscientos alumnos una sola sesión docente y por tener un colectivo pedagógico de experiencia.

El aporte práctico de la autora de la tesis consiste en una propuesta de sistema de indicadores que permitan evaluar el desempeño profesional del maestro primario con formación emergente, de la escuela primaria “Eduardo García Delgado”.

La tesis está estructurada en: Introducción, Capítulo I “La atención al maestro primario con formación emergente. La evaluación profesional una urgencia para la calidad de la educación”, en él se aborda en apretada síntesis los sustentos teóricos de la evaluación profesoral su importancia en el desarrollo del maestro primario con formación emergente.

Capítulo II “Propuesta de un sistema de indicadores como recurso idóneo para la evaluación del desempeño profesional del maestro primario con formación

emergente.” Este capítulo se presenta organizado en cuatro epígrafes: concepción científica de sistema e indicadores, la concepción metodológica seguida en la investigación, la propuesta de solución concebida en la forma de sistema como resultado científico pedagógico y el análisis de los resultados obtenidos en el proceso de implementación de la propuesta, un sistema de indicadores para evaluar el desempeño profesional del maestro primario con formación emergente valuando su factibilidad.

Se ofrecen además las Conclusiones, Recomendaciones, Bibliografía y Anexos que ilustran el proceso seguido en la investigación.

Capítulo I La atención al maestro primario con formación emergente. La evaluación profesoral una urgencia para la calidad de la Educación.

En este capítulo se aborda la atención al maestro primario con formación emergente, se valora la evaluación profesoral y en apretada síntesis los sustentos teóricos de la misma, y su importancia en el desarrollo profesional del docente así como la concepción científica de sistema e indicadores.

I.I Tendencias y desafíos actuales en la atención al maestro primario con formación emergente.

Castro, F. (2001) afirmó que “La Revolución le ha dado una importancia extraordinaria y especial a la formación de maestros y profesores..... Porque en la base de todo el esfuerzo revolucionario ha de estar la educación, la función más importante de la Revolución es educar pues... Educar es sembrar valores, es desarrollar una ética, una actitud ante la vida, educar es sembrar sentimientos.” () Todo ello es expresión de la política educativa actual del País.

Los centros de Educación Primaria de cara al siglo XXI se presentan de forma diversificada para considerar sus distintas funciones y obligaciones, ya sea como centro del saber o como lugares donde se imparte una formación profesional y como encrucijada en la Educación a lo largo de la vida, situación que constituye un desafío actual atendiendo a la formación emergente de maestros primarios que por la dinámica de las transformaciones de la educación primaria necesitó en

breve tiempo formar maestros, que reclaman actualmente de una educación permanente y continuada.

Martí, J. (1876) exponente de la pedagogía cubana concibió la educación en los siguientes términos:

“Educar es depositar en cada hombre toda la obra humana que le ha antecedido, es hacer a cada hombre un resumen del mundo viviente, hasta el día en que vive, es ponerlo a nivel de su tiempo, para que flote sobre él y no dejarlo debajo de su tiempo, con lo que no podrá salir a flote; es prepararlo para la vida.”

En estas excelentes ideas se percibe claramente su acertada concepción acerca de preparar para la vida. Preparar por la propia escuela al maestro de formación emergente, significa ante todo enseñarlo a trabajar, a resolver sus problemas aplicando la ciencia, a reflexionar sobre su práctica educativa, a mantenerse actualizado en el devenir pedagógico propósito de la investigación que se presenta.

La nueva revolución educacional tiene un impacto directo en la formación del profesional de la educación, pues exige una ampliación del perfil y un mayor rigor y nivel de profesionalización de los docentes en el cumplimiento de sus funciones sustantivas. Ello requiere una concepción de la formación docente en un ambiente universitario de nuevo tipo con la introducción de renovadas estrategias pedagógicas y una transformación del propio contenido de formación y de los roles tradicionales de los actores principales del proceso en la educación primaria: los tutores y los maestros con formación emergente.

El desafío mayor que enfrenta la escuela primaria actual es lograr la calidad en sus funciones como centro del saber. Los cambios que se han introducido en la formación de docentes en los últimos años, como parte de la revolución educacional que han impulsado numerosos Programas de la Revolución, particularmente los dirigidos a la formación emergente de maestros y profesores y más reciente la universalización, no significa la adopción de nuevos métodos y estilos en el trabajo docente y metodológico es algo más trascendental que ha penetrado en las concepciones pedagógicas que sustentan esta formación en el país.

La escuela siempre ha estado presente en el modo revolucionario de dar respuesta a la formación de maestros que ha requerido el desarrollo educacional emprendido por la Revolución desde su triunfo y ha enfrentado en cada etapa los grandes retos en los diferentes niveles de enseñanza, contribuyendo al modelo revolucionario de la formación de docentes cubanos, comprendiendo que solo en la práctica directa es posible adquirir con mayor celeridad y claridad las habilidades requeridas para un adecuado desempeño profesoral, por lo que hoy es posible llegar a nuevos conceptos sobre el papel de la escuela en el proceso formativo de los futuros educadores, en este contexto y al calor de la actual formación emergente de maestros que se habilitan de forma inmediata para insertarse en la actividad docente y responsable en la escuela mejor preparados.

La escuela como institución, es quien marca, el cambio educativo esencial en la educación primaria, por los propios cambios que implica para el proceso de formación del docente y por el valor estratégico de las transformaciones para el sistema educativo por cuanto son las instituciones escolares quienes tienen el encargo social de formar y capacitar a los maestros con formación emergente.

Lo expresado anteriormente conlleva a considerar la escuela responsable directa de los docentes con formación emergente, asumiendo de forma integral todos los procesos educativos que en ellos se desarrollan, evidenciándose el concepto de tutor expuesto por Castro, F. (2001) en la graduación del primer grupo de maestros emergentes “En este sentido cada escuela en que se encuentran insertados los estudiantes de las carreras pedagógicas sean emergentes o de formación regular no solo reciben una gran responsabilidad sino una transformación en la concepción de su trabajo metodológico y en la superación de su personal docente. En esta interrelación el tutor es elemento clave, los órganos de dirección y técnicos y el colectivo pedagógico estableciendo nuevas dinámicas para el trabajo de la institución docente”.

Como ya se ha expresado, una de las particularidades esenciales que caracteriza el proceso de formación del profesional de la educación en condiciones de universalización es su desarrollo en la propia práctica social, bajo la conducción de un tutor que orienta y dirige de forma personalizada la formación de las

habilidades profesionales del docente en el propio escenario de la escuela. En correspondencia con esa particularidad una de las bases del modelo pedagógico de formación es la concepción del aprendizaje con enfoque profesional, lo que significa organizar y dirigir el sistema de influencias educativas a partir de las exigencias que demanda la práctica profesional al futuro egresado. La aplicación de este enfoque a la concepción de las actividades académicas, investigativas y laborales desde los primeros años permite trabajar simultáneamente y de forma gradual en el desarrollo de intereses, conocimientos y habilidades profesionales, así como en la formación de una adecuada autovaloración del estudiante en su gestión profesional y en el desarrollo de un pensamiento reflexivo y flexible en la aplicación de dichos conocimientos y habilidades a la solución de los problemas de la práctica profesional. Esto presupone dominar tanto los conocimientos y habilidades propias de la gestión pedagógica como los relativos al contenido de la ciencia.

Ello exige, por otra parte, el reconocimiento del carácter activo del docente en su propia formación, lo que implica, entre otros aspectos, considerar en el proceso de formación todo lo concerniente a sus diferencias individuales, así como el nivel de desarrollo de cada sujeto como punto de partida en la dirección de dicho proceso.

En esta concepción juega un papel fundamental el trabajo metodológico del colectivo pedagógico del grado, que debe garantizar la dirección del trabajo docente-educativo, sobre la base del conocimiento del nivel de desarrollo alcanzado por los maestros primarios con formación emergente en sus intereses y habilidades profesionales, con la aplicación de una estrategia pedagógica diferenciada que garantice la calidad de la formación profesional del docente.

Como puede inferirse de lo anterior, asumir la concepción del aprendizaje con enfoque profesional significa llevar a un primer plano como elemento necesario en la dirección de la formación profesional, el diagnóstico pedagógico. Si partimos de que la dirección del proceso pedagógico debe hacerse sobre la base del conocimiento del nivel de desarrollo alcanzado por los maestros primarios con formación emergente y del reconocimiento del carácter activo de éste en su propia

formación, entonces constituye una exigencia de esa dirección conocer las características individuales y grupales de dichos docentes.

Sin embargo, debe tenerse presente que resulta insuficiente el conocimiento que pueda obtener el tutor de los maestros con formación emergente de manera intuitiva y espontánea tomando como fuente las relaciones interpersonales que pueda establecerse con ellos o el intercambio con otros miembros del colectivo pedagógico. Es necesario aplicar herramientas que permitan un conocimiento profundo y sistemático del desarrollo de los maestros con formación emergente, que logren caracterizar no solo el comportamiento externo, sino también determinar las causas que generan dicho comportamiento. Además, en este caso, hay que tener en cuenta las particularidades del proceso de formación profesional en que se aplica y el entorno de múltiples influencias formativas que generan las condiciones de la universalización en que dicho proceso se desarrolla. Resulta interesante en este sentido la reflexión crítica que realiza Cortina, citada por Achiong, G. (2005) cuando refiriéndose a la aplicación del diagnóstico señala: “Como concepción general, este diagnóstico adolece de un enfoque de sistema en el que se integren la caracterización, el pronóstico, la intervención transformadora y el control del proceso y los resultados, esto determina que se identifique en algunos casos diagnóstico con caracterización o con instrumento diagnóstico. Predomina la exploración de las insuficiencias formativas del maestro con formación emergente y no la determinación de las causas que las originan, no es tratado con profundidad el reconocimiento de las potencialidades y de los factores para la implementación de las estrategias de transformación. No se aprovechan las ventajas del diagnóstico como base para la coordinación de acciones formativas.”

La complejidad de este sistema de relaciones queda claramente evidenciada cuando se hace su representación gráfica desde el punto de vista de sus subordinaciones jerárquicas, la que expresa la exigencia de un elevado nivel organizativo de la dirección del proceso para conducir la madeja de interrelaciones que ejercen su influencia sobre el docente con formación emergente.

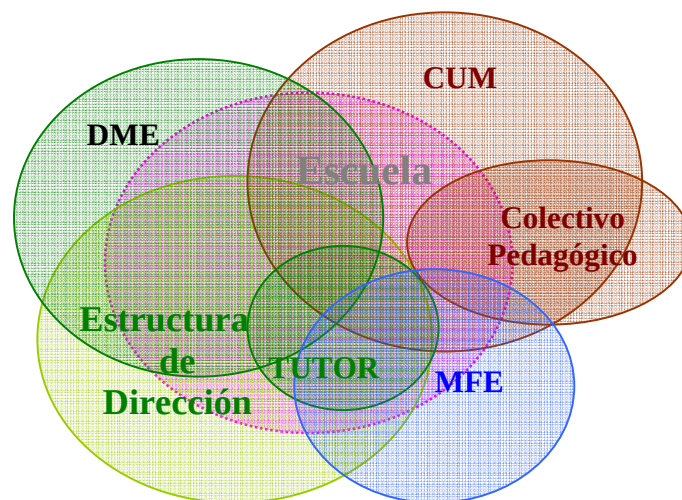


Fig. 1: Interrelaciones que ejercen influencia en el maestro con formación emergente.

En este contexto se define la escuela como la estructura que, coordina y dirige el proceso de formación integral del docente con formación emergente, así como las acciones de preparación profesional de los actores implicados en dicho proceso (directivos, colectivo pedagógico, tutores y los Centros Universitarios Municipales) a fin de garantizar un sistema de influencias coherentes y pertinentes, con la concepción pedagógica asumida en el modelo de formación de este profesional.

Por si fuera poco, este reto tiene que enfrentarlo en un contexto en que la propia escuela está inmersa en profundos cambios en busca de la elevación de la calidad de la educación, que le exigen la aplicación de nuevos enfoques y estrategias de la labor docente-educativa, en un escenario caracterizado por el reto profesional de poner en función del mencionado objetivo la explotación del arsenal técnico puesto a su disposición para lograr la introducción de avanzadas tecnologías en su labor docente.

Las ideas expuestas anteriormente, afirman la necesidad de un modelo renovador del maestro primario con formación emergente, que se necesita ante las actuales transformaciones, pero a la vez nos enfrenta a grandes desafíos en su perspectiva inmediata.

Existen procesos fundamentales que se desarrollan en las escuelas primarias que influyen en el mejoramiento del maestro primario con formación emergente, considerando, deben ser fortalecidos actualmente en la búsqueda de estadios superiores de desarrollo de dicho maestro.

- Entrega pedagógica.
- Las funciones de la escuela como microuniversidad dentro del convenio colectivo de trabajo.
- La organización escolar.
- Vinculo con las Centros Universitarias Municipales.
- El diseño de la actividad que realiza el maestro primario con formación emergente en la escuela.
- La preparación política ideológica de los maestros primarios con formación emergente.
- La atención a la pre-reserva especial pedagógica.
- La preparación y superación de su personal docente en particular los tutores.
- La evaluación y estimulación del personal docente.
- Preparar al personal docente y directivo para una explotación suficiente de la nueva tecnología educativa en la docencia, en el trabajo científico y en el proceso de dirección universitaria.
- Lograr una clara definición de las funciones del tutor como orientador de la formación profesional de nuestros estudiantes y la consecuente preparación del personal docente de las microuniversidades para cumplirlas eficazmente.
- Asumir un nuevo panorama ante el trabajo de extensionismo universitario, ahora más que nunca ligado al entorno comunitario de la institución escolar.
- Desarrollar la investigación educativa como vía imprescindible para evaluar los cambios introducidos en la labor educacional en el entorno municipal y perfeccionarlos sobre una base científica.

Lo antes expuesto evidencia claramente las expectativas que existen con respecto al funcionamiento y valor de la escuela como micro universidad, pero obviamente

para que esta condición se logre satisfactoriamente debe existir una relación bilateral cualitativa positiva en tanto, está llamada a que se convierta en un modelo en su funcionamiento interno, que sea una fuente permanente de motivación para los futuros educadores y que se inserte coherentemente en la concepción pedagógica general de la formación docente.

Debe apuntarse que el cumplimiento del encargo social de la microuniversidad no se logra únicamente con el trabajo propio de la escuela, sino que exige la interacción con otras instituciones y organizaciones del municipio teniendo en cuenta no solo la influencia del entorno en la formación del profesional, sino la influencia también de la actividad universitaria de la escuela sobre el entorno.

Si bien se pueden demostrar como consecuencia de la universalización cambios sustanciales en la organización docente y en el papel de las instituciones, su impacto provoca también cambios sustanciales en los actores directos del proceso de formación.

En general en la actualidad se considera como rol del profesor tutor el de orientar y facilitar individualmente el aprendizaje, guiando al maestro primario con formación emergente en el manejo del material que debe conocer, induciéndolo a la reflexión, crítica y profundización de lo aprendido jugando un papel importante como asesor y consejero en cuanto a las técnicas de estudio, la resolución de consultas y otras dificultades de aprendizaje que puedan presentar. Se considera parte de su función también evaluar los logros que cada maestro primario con formación emergente tiene en su aprendizaje.

Sin embargo, en las concepciones de nuestro sistema educativo sus funciones son más amplias y complejas, por cuanto, además de todo lo anterior, debe conocer y estudiar con profundidad las particularidades de los maestros con formación emergente que atiende para contribuir, a través de la relación interpersonal con ellos, en su formación como futuros profesionales no solo en el aspecto intelectual, sino también en lo político-ideológico, lo moral y lo ético.

Para ello debe estar en capacidad de cumplir variadas misiones como:

- Mantener un seguimiento del maestro primario con formación emergente en relación con sus logros y dificultades de aprendizaje en los módulos que cursa en su plan de estudio.
- Servir de ejemplo de actuación moral y profesional.
- Asesorar al maestro primario con formación emergente en relación a conocimientos teóricos y prácticos que le permitan un correcto y exitoso desempeño de sus funciones.
- Apoyar al maestro primario con formación emergente en la solución de las guías de estudio, el trabajo con otros materiales docentes y en su estudio independiente.
- Orientar y estimular sistemáticamente al maestro primario con formación emergente, en la apropiación y profundización de los contenidos de las diferentes materias que cursa para graduarse como licenciado y en la búsqueda y utilización de la información a través de las tecnologías de avanzada.
- Promover actividades que favorezcan el reforzamiento de la motivación profesional del maestro primario con formación emergente.
- Realizar visitas periódicas a clases y las restantes actividades de tipo docente y no docente que desarrolle el maestro primario con formación emergente, tanto en la escuela como en la comunidad.
- Asesorar al maestro primario con formación emergente en su labor investigativa.

El tutor debe ser un maestro de elevada profesionalidad, la que debe sustentarse en una concepción revolucionaria de comprensión del mundo en que vive y en una visión progresista en relación con las ciencias pedagógicas que lo lleve a ser capaz de interpretar y argumentar la necesidad de los cambios en la educación y de asumir en consecuencia una actitud de transformación y autoperfeccionamiento personal ante su profesión. Esta condición le exige una actualización constante en relación con el desarrollo de la pedagogía cubana que le posibilite el dominio de los fundamentos y enfoques de la educación que sustentan los cambios que ocurren en el sistema educativo: la enseñanza desarrolladora, la

interdisciplinariedad, el enfoque axiológico de la enseñanza para el desarrollo de los valores, entre otros.

Para el cumplimiento eficaz de sus misiones el tutor debe conocer las características del maestro primario con formación emergente, tanto en lo personal como en lo profesional, sus atributos, e insuficiencias, pero también sus potencialidades y posibilidades, a fin de que pueda diseñar una estrategia de la tutoría con objetivos adecuados y con los niveles de ayuda requeridos. Las relaciones que mantenga con el maestro primario con formación emergente, deben caracterizarse por una comunicación dialógica, franca, abierta, de intercambio afectuoso y de búsqueda permanente de la empatía necesaria para cumplir los propósitos formativos. Ello implica saber establecer las exigencias pertinentes y lograr valoraciones justas sobre su persona y su actividad. La influencia educativa que pueda ejercer sobre él dependerá mucho de su objetividad y su accionar persuasivo.

Desde el punto de vista didáctico debe dominar profundamente la metodología de la o las asignatura(s) que imparte, lo que le permitirá guiar adecuadamente al maestro primario con formación emergente dentro de las nuevas concepciones de trabajo de la escuela cubana de hoy. Por otra parte, debe conocer los aspectos esenciales de las diferentes asignaturas que éste recibe en cada módulo, lo que le permitirá realizar con éxito el apoyo y asesoramiento para su trabajo con las guías de estudio y la actividad de estudio independiente. En esta dirección resulta muy importante el dominio por el tutor de la aplicación de las tecnologías de la información y las comunicaciones y los medios audiovisuales en la enseñanza y el aprendizaje y de la metodología de la investigación educativa.

Elementos esenciales en la preparación del tutor son el dominio del modelo del profesional y de los fundamentos psicopedagógicos de la formación y desarrollo de las habilidades profesionales pedagógicas, así como los elementos que caracterizan el plan de estudio.

En correspondencia con lo anterior, el tutor en su labor debe saber, en el plano metodológico, crear condiciones pedagógicas esencialmente comunicativas que favorezcan un clima de confianza mutua, de receptividad, de crítica constructiva y

de reflexión valorativa entre él, el maestro primario con formación emergente y el colectivo pedagógico en el que participa y contribuir a una organización escolar que propicie un adecuado ambiente de aprendizaje profesional, con hábitos correctos de disciplina personal y laboral, partiendo de la autoexigencia y el ejemplo personal.

El vertiginoso desarrollo que han alcanzado las ciencias en el mundo, exige a los maestros y profesores, asumir una actitud de superación permanente que les permita, por diferentes vías, actualizar los conocimientos en la ciencia que trabaja y con las que ésta se relaciona.

Esta premisa, válida para cualquier profesional, cobra especial importancia en los profesionales de la educación, dado el papel formativo que desempeñan en la sociedad. Nadie como el docente debe estar bien informado de los adelantos que en las ciencias en general y en las pedagógicas en particular, se experimentan día a día, pues ello le permite situar los mismos, en el menor tiempo posible, al servicio de la sociedad y de sí mismo, a la vez que los utilice para transformar la realidad pedagógica en la que participa.

Precisamente refiriéndose a la importancia del estudio sistemático, Castro, F. (1991) expresó: "Estudiar no debe constituir una obligación, sino una necesidad: la más profunda, la más extraordinaria, la más verdadera, la más esencial necesidad".

En Tesis sobre Política Educacional aprobada en el Primer Congreso del PCC (1975), se reconoció entre las limitaciones del Sistema Educacional Cubano, la existencia de insuficiencias en la calidad del proceso docente educativo, como consecuencia de limitaciones en planes, programas y textos de estudio, así como en la preparación científico y metodológica del personal pedagógico, situación que aun no está totalmente resuelta y que a pesar de transcurrido más de 30 años de ser avizorado se manifiesta en los momentos actuales.

La práctica se ha encargado de demostrar que de nada vale el perfeccionamiento de los documentos que intervienen en el proceso, si no se perfecciona simultáneamente al sujeto que los utiliza. El mejor programa en manos de un docente mal preparado, no funciona. De ahí que se imponga, cada vez más, la

necesidad de brindar una atención permanente a la preparación de los profesionales de la educación, pues de ello dependerá, en buena medida, la calidad que se alcance en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Achiong, G. (2005) refiere que el tema ha sido objeto de amplias reflexiones en diferentes espacios de la Organización de Naciones Unidas, (UNESCO) en el Informe de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI (1996), en su capítulo dedicado al personal docente se enfatiza: “El concepto de educación a lo largo de la vida es la llave para entrar en el siglo XXI” y se precisa con relación a este concepto: “Con este nuevo rostro, la educación permanente se concibe como algo que va mucho más allá de lo que hoy ya se practica, particularmente en los países desarrollados, a saber, las actividades de nivelación, de perfeccionamiento y de conversión y promoción profesionales de los adultos. Ahora se trata de que ofrezca la posibilidad de recibir educación a todos, y ello con fines múltiples, (...)”

En este mismo informe según el autor antes mencionado, más adelante plantea Nunca se insistirá demasiado en la importancia de la calidad de la enseñanza y, por ende, del profesorado (...) Así pues, mejorar la calidad y la motivación de los docentes debe ser una prioridad en todos los países”. Por tanto, prestar atención a la formación de docentes, adquiere una connotación cada vez mayor, en un mundo dinámico como el actual, permanentemente sometido a múltiples y acelerados cambios.

Estas ideas, junto a determinadas circunstancias que se ponían de manifiesto en el desarrollo educacional de aquella etapa, tuvieron una incidencia directa en el sistema de formación del personal docente. La formación práctico-docente de los maestros primarios con formación emergente comenzó a desarrollarse en las propias escuelas del sistema educativo, alternando la actividad laboral en dichas escuelas con sus actividades de formación académica en los Centros Universitarios Municipales.

Si bien es claro la recurrencia de que el maestro primario con formación emergente mantenga una actitud de superación permanente, como respuesta a los desafíos que plantean las transformaciones de la escuela primaria, también es

necesario ganar en conciencia que esta superación para que cumpla con el fin que le da razón de ser, debe ser de calidad, de ahí la importancia que reviste atender el perfeccionamiento de la dirección de estos procesos de superación, teniendo en cuenta la evaluación profesional como un elemento esencial para valorar su comportamiento, objetivo éste que se ha trazado la presente investigación.

1.2 Referentes teóricos más actualizados acerca de la evaluación educativa

Stenhouse citado por Valdés, H. (2003) considera que para evaluar hay que comprender, dice concretamente “No hay que olvidar que lo más importante no es el hecho de realizar la evaluación, ni siquiera el modo de hacerla sino al servicio de quien se pone.”

La evaluación puede ser utilizada de forma negativa o inutilizada a través de interpretaciones caprichosas e interesadas. Se puede atribuir la valoración de los protagonistas a su falta de buen criterio o poca exigencia, se puede achacar la mala opinión a deseos malévolos de perjudicar a los responsables... Esta interpretación que preside el uso de la evaluación no siempre puede estar controlada por el evaluador, sino, que, en parte, es responsabilidad del patrocinador o destinatarios de los informes.

Existen diversos modos de hacer inútil o perjudicial una evaluación.

- Esperar que los resultados de la evaluación sean elogiosos para los maestros. No es fácil que, sobre todo en los momentos iniciales el informe de evaluación resulte asimilable en sus vertientes críticas.
- Atribuir las informaciones y las explicaciones a la subjetividad del evaluador o a la naturaleza cualitativa de la evaluación.
- Demandar de la evaluación los juicios de valor que permitan saber a los evaluados qué es lo que está bien o lo que está mal hecho.
- Exigir a los evaluadores las orientaciones precisas para la mejora de su práctica educativa las instrucciones concretas que provoquen un cambio o las soluciones a los problemas o conflictos existentes.
- Utilizar la evaluación como un arma arrojadiza contra quienes piensan o actúan de forma distinta o contraria, principalmente en el caso de personas no abiertas al cambio.

El evaluador puede poner algunos medios para aminorar los peligros de una evaluación injusta., analizado concretamente hasta aquí, que favorezca siempre el progreso del maestro elemento esencial a tener presente en la evaluación profesoral.

Santos, M (1992) plantea “La evaluación educativa es un fenómeno habitualmente circunscrito al aula, referido a los alumnos y limitado al control de los conocimientos adquiridos a través de pruebas de diverso tipo.” En otro lugar este autor considera que las limitaciones, desviaciones y las manipulaciones de la evaluación pueden ser negativas, si es realizada en malas condiciones y utilizada de forma jerárquica, la evaluación permite saber pocas cosas de cómo se produce el aprendizaje y pocas veces sirve para mejorar la práctica de los profesores y, desde luego, el contexto y el funcionamiento de las escuelas Aquí es importante referirse a la evaluación, no necesariamente circunscrita al marco de la escuela. La educación tiene innumerables contextos y se desarrolla intencionalmente en muchos ámbitos. La evaluación de la que se habla en esta investigación, se interroga por el valor educativo de la evaluación y se plantea como un medio de entender y de mejorar el desempeño laboral del maestro primario procedente de la formación emergente.

Es, pues, sustancial el hecho mismo de poner en marcha una experiencia capaz de perfeccionarla, porque si se diseña, planifica y pone en funcionamiento será imprescindible conocer qué es lo que se consigue por el hecho mismo de poner la iniciativa en acción, por qué esa y no otra, por qué de ese modo y no para otros fines. La evaluación producirá diálogo, comprensión y mejora siempre que se pongan al servicio del progreso del maestro. No por el hecho mismo de que estén ejerciendo son buenos docentes, no por que hayan sido formados con la mejor intención producen los mejores resultados en su práctica posterior.

La autora considera realizar algunas valoraciones acerca del término evaluación del investigador Santos, M. (1992)

Se habla de evaluación refiriéndose a procesos de carácter comparativo aplicados a mediciones de resultados, se llama evaluación a fenómenos de rendimiento de cuentas impuestos por la autoridad, se denomina evaluación al análisis

diagnóstico realizado mediante instrumentos que permiten cuantificar los datos, se habla de evaluación cuando se realiza la comprobación del aprendizaje de los alumnos.

Se considera oportuno plantear aquí algunas cuestiones sobre un determinado tipo de evaluación. No es que sean inaceptables otros enfoques o métodos, sino que es pertinente cerrar el arco conceptual para saber a qué se hace referencia

Se precisa una evaluación que tenga las siguientes características:

- Independiente y por ello comprometida con principios, con valores. El participante debe ser imparcial, pero no significa que sea aséptico.
- Cualitativo y no meramente cuantificable. Porque los procesos que analiza, cuando se trata de maestros primarios con formación emergente, son enormemente complejos y la reducción a números suele simplificar y desvirtuar la parte más sustantiva de dicho proceso.
- Práctica y no meramente especulativa: no tiene por finalidad producir conocimientos académicos, realizar informes para publicaciones especializadas y ni siquiera elaborar un conocimiento teórico sobre las experiencias. Tiene por finalidad la mejora del desempeño profesional a través de su comprensión, a través del conocimiento de su naturaleza, funcionamientos y resultados.
- Democrática y no autocrática.
- Participativa, da voz a los participantes, no se realiza a través de pruebas externas y de análisis ajenos a la acción de los protagonistas. Son ellos los que emiten su valoración sobre su práctica educativa, aunque no sea esta la única voz y la única perspectiva que se tiene en cuenta.
- Colegiada, no individualista. Se asume en equipo y no sólo un individuo así goza del aval del contraste, de la pluralidad de los enfoques, de una mayor garantía de rigor, de una diversificación estratégica de acceso y actuación.

Cuando no se dispone de evaluadores externos, puede realizarse una autoevaluación que esté asentada sobre los pilares ideológicos y metodológicos que aquí se plantean.

La evaluación no puede ser vista como una tasación, comparación o como un proceso de rendición de cuentas sino de la evaluación, como un proceso de indagación sobre el valor educativo del proceso de formación continua del maestro, de su importancia, exigencias y significados.

1.2.1 La evaluación profesoral elemento indispensable en el proceso de formación del maestro con formación emergente.

Es indiscutible que la formación del maestro de forma continua es una necesidad para el logro del salto de calidad en el proceso docente educativo, pero si paralelamente no se lleva la evaluación y diagnóstico de su práctica que le permita identificar donde perfeccionar el accionar o que estimule lo que logró perfeccionar en sus habilidades profesionales, no se puede lograr con éxito el proceso de formación por ello la autora de esta investigación por el lugar que ocupa el desempeño profesional de los docentes en el actual período de transformaciones y atendiendo a una de las problemáticas actuales de la educación ha decidido reflexionar en cuanto a este problema por ser hoy una de las barreras a la que se enfrentan diariamente los directivos de la educación primaria.

Los desafíos del desarrollo científico –técnico y los avances en el campo de la dirección plantean la necesidad de dotar a los directivos de un pensamiento activo, abierto, flexible y creador, capaz de asimilar los conocimientos que permitan transformar la realidad y desarrollar nuevos y originales vías para el cumplimiento de los objetivos proyectados.

Una organización para su existencia necesita de personas capaces de comunicarse y con disposición para contribuir con sus acciones al cumplimiento de un propósito común, lo cual significa conquistar y mantener las personas trabajando y dando el máximo de sí. En el desempeño de su trabajo cada cual adquiere una serie de conocimientos, motivaciones y particularidades específicas que se convierten en la base de su preparación para realizar la actividad en las condiciones concretas de acuerdo con el tipo de labor que desempeña en determinada esfera de la sociedad.

Uno de los retos más importantes en la gestión de los Recursos Humanos en los tiempos modernos, es la búsqueda de la metodología de evaluación del

desempeño profesional que sea capaz de mejorar la interacción entre el trabajador y la organización (empresa) para lograr un beneficio mutuo.

Desde el punto de vista conceptual se puede plantear que:

La evaluación del desempeño profesional, consiste en la identificación y medición de los objetivos de la labor que desempeña un individuo, la forma en que utiliza los recursos, para cumplir esos objetivos y la gestión del rendimiento humano en las organizaciones.

Este proceso facilita la toma de decisiones y el logro de resultados, la identificación consiste en determinar qué es lo que se va a medir. La identificación de las dimensiones del rendimiento es el primer paso importante en el proceso de evaluación para lo que puede tenerse en cuenta el análisis del puesto de trabajo y los objetivos a cumplir en el mismo.

La medición consiste en la organización de una puntuación que refleje el rendimiento en las dimensiones o aspectos identificados y en la realización de juicios por parte de los evaluadores sobre lo bueno o lo malo que ha sido el rendimiento de un trabajador. Esta medición debe ser coherente en toda la organización, se debe seguir normas de valoración estándar, de manera que sean comparables.

La gestión también es un aspecto fundamental de cualquier sistema de evaluación. Con el fin de facilitar la gestión del rendimiento, la evaluación debe orientarse hacia el futuro, hacia lo que los trabajadores pueden hacer para desarrollar su máximo potencial en la organización. Esto requiere que los evaluadores proporcionen una retroalimentación a los evaluados con el fin de que estos alcancen niveles más altos de rendimiento y de satisfacción.

En resumen, la evaluación del desempeño profesional es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, bien sea formal o informal, con cierta continuidad por las organizaciones.

En su contexto genérico, la tarea de evaluar el desempeño profesional constituye un aspecto básico de la gestión del capital humano en las organizaciones. La evaluación del desempeño profesional constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna.

Chiavenato, I. (1988) plantea que los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño pueden presentarse de tres maneras:

- Permitir condiciones de medición del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación.
- Permitir el tratamiento de los Recursos Humanos como un elemento básico de la empresa y cuya productividad puede desarrollarse indefinidamente, dependiendo de la forma de administración.
- Dar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo en cuenta, de una parte, los objetivos empresariales y, de otra, los objetivos individuales.

Cuando un programa de evaluación del desempeño es bien diseñado, planeado, coordinado y desarrollado normalmente proporciona beneficios a largo, mediano y corto plazo, donde los principales beneficiados son el sistema de medición que tiende a neutralizar el aspecto subjetivo, también puede proponer medidas que lleven a un mejor comportamiento de los subordinados, favorece la comunicación entre estos, puede mejorar su propio comportamiento y los métodos y estilos de liderazgo.

De igual forma beneficia al subordinado, porque este puede conocer cuáles son los aspectos del comportamiento y de su ejercicio que la organización valora más en su labor, conoce las expectativas que tiene su jefe para mejorar su desempeño y las que el deberá tomar por su cuenta, además le posibilita hacer su auto evaluación autocrítica para su auto desarrollo y autocontrol, puede colaborar con el jefe en mejorar su comportamiento y conducta ya que es una buena oportunidad para hacerle conocer sus criterios, puede contribuir a que su colectivo se consolide y mejore su clima laboral, así como que a otros compañeros mejoren su comportamiento y actitudes.

Para la organización tiene beneficios, porque está en condiciones de evaluar su potencial humano y definir la contribución de cada trabajador, puede identificar a los trabajadores que necesitan reciclaje y/o perfeccionamiento, así como seleccionar los trabajadores que tienen condiciones de promoción o transferencias

y puede dar mayor dinamismo a su política de recursos humanos, estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas en el trabajo.

Urdaneta, citado por Valdés, H. (2003) refiere que: Al evaluar el desempeño la organización obtiene información para la toma de decisiones. Si el desempeño es inferior a lo estipulado, deben emprenderse acciones correctivas, si el desempeño es satisfactorio, debe ser alentado.

Al referirse al concepto de desempeño profesional pedagógico se debe abordar algunas definiciones enunciadas por otros investigadores al constituir un elemento de obligada consulta y estar concebido en el campo de acción de la investigación.

En el país son innumerables los investigadores que han realizado estudios sobre el desempeño profesional pedagógico: Roca, A. (2001). Valiente, P. (2002). Santisteban, M, (2002) sirviendo sus posiciones para enriquecer los conocimientos sobre esta definición en el personal docente.

La Educación de Avanzada (1995) define desempeño profesional pedagógico como “la capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Este se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir durante el ejercicio de su preparación”.

Este término designa lo que el profesional en realidad hace y no solo que debe hacer.

Para Roca, A. (2001) en su tesis de doctorado sobre: El desempeño profesional. Modelo para su mejoramiento en la Educación Técnica Profesional precisa que es un “Proceso que se desarrolla por un individuo a través de las relaciones de carácter social que se establecen en la aplicación de métodos para el cumplimiento de su contenido de trabajo, en correspondencia con los objetivos de la actividad pedagógica que participa y el logro de un resultado que evidencia el mejoramiento profesional, institucional y social alcanzado, la atención a la educación de su competencia laboral, la plena comunicación y satisfacción individual al ejecutar sus tareas con cuidado, precisión, exactitud, profundidad, organización y rapidez”.

Moreno citado Por Valdés, H (2003) destaca el desempeño profesional pedagógico como “la actuación real de los profesores en la práctica docente, donde se manifiesta de forma actualizada el dominio de un determinado campo del saber y de estrategias pedagógicas, conocimientos de los sujetos y sus intenciones personales; y conocimientos de los contextos en que tiene relación, y en los marcos de responsabilidad docente preestablecido y asumiendo una actitud ética de ayuda y colaboración a la institución escolar, a la comunidad educativa durante el proceso instructivo educativo en las condiciones sociales, ambientales, materiales y políticas existentes.

Al analizar las diferentes definiciones sobre desempeño profesional pedagógico se señalan en torno al término las siguientes regularidades:

- Se debe poner de manifiesto exigencias a cumplir por el individuo capacidades, competencia, habilidades de objetivos, funciones y acciones.
- Se refieren al logro de un resultado: satisfacción individual, comportamiento o conducta real, resultados concretos de su centro y sus alumnos, cumplimiento de su contenido de trabajo, mejoramiento profesional e institucional.
- Se establecen relaciones de carácter social: con otras tareas, ayuda y colaboración, plena comunicación.
- Se deja implícito en ellos los conocimientos a alcanzar a través del ejercicio de la profesión, del contenido de trabajo, dominio de determinado campo del saber.
- Se infiere la importancia y la necesidad de su mejoramiento, del desempeño profesional pedagógico.

1.2.2 Funciones de la evaluación del desempeño profesional.

En algunos países latinoamericanos la investigación educativa da cuenta de la existencia de dos errores típicos que se cometen en la práctica de la evaluación del desempeño del maestro: el error de la lenidad: tendencia de los evaluadores a sobrestimar los sujetos que juzgan, el otro error es el efecto halo: el evaluador a través de todo el período a evaluar se forma una impresión global del evaluado, no logra conocer su comportamiento en detalle y objetividad. Esto es evitable si se

logra un adecuado modelo para la evaluación del desempeño y si se ejecuta con rigor pedagógico, a partir de una buena preparación de los evaluadores. Para ello es necesario partir de una fuerte fundamentación teórica que tiene como punto de partida la definición de las funciones.

Para Valdés, H. (2003), una buena evaluación debe cumplir las funciones siguientes:

Función de diagnóstico: La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del maestro en un tiempo determinado, aciertos desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de ciclo, grado o departamento y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.

Función instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo, debe apoyarse en los resultados de la medición de una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo incorporan una nueva experiencia laboral.

Función educativa: Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas, aspectos que se corresponden con los propósitos del presente trabajo.

Función desarrolladora: Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado. El docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce de manera más conciente su trabajo comprende lo que sabe y necesita conocer y a partir de sus insatisfacciones consigo mismo surge la necesidad de autoperfeccionamiento. El carácter desarrollador de la evaluación del maestro se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados. El carácter desarrollador de la evaluación, por sí solo, justifica su necesidad.

La evaluación del desempeño del docente es una necesidad en las transformaciones del proceso docente porque:

- Permite caracterizar y diagnosticar el docente con el fin de perfeccionar su trabajo.
- Por su función social constantemente están sometidos a valoraciones por los que reciben los servicios.
- Constituye la base para las decisiones de superación, aseguramiento, trabajo metodológico, con el fin de que sea más eficiente.
- Vital para una acertada dirección del proceso docente educativo.
- Posibilita evaluar el grado de cumplimiento y calidad de los objetivos trazados.
- Definen promociones, sustituciones, asignación de tareas, premios, reconocimientos, estímulos, movimientos salariales, aval para concursos, etc.
- Evaluar cumplimiento del plan de desarrollo.
- Fortalecer relaciones jefe – trabajador - trabajadores.
- Promover participación en el logro de objetivos y estrategias de la entidad.
- Evaluar disciplina laboral, seguridad en el trabajo, uso y cuidado de los recursos.
- Evaluar idoneidad.
- Estimular la productividad, la calidad y calificación de los docentes.

El objetivo principal de la evaluación de los docentes es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador.

1.2.3 Fines de la evaluación del desempeño profesional

Según estudios realizados se pudo determinar la existencia de un consenso entre los investigadores al considerar que el principal objetivo de la evaluación docente, es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador.

En la aplicación práctica de sistemas de evaluación del desempeño de los maestros y en la literatura que trata este importante tema, se pueden identificar fines, para este tipo de evaluación. Entre dichos fines figuran los siguientes:

1-Mejoramiento de la escuela y la enseñanza en el aula.

Muchos de los directivos escolares no han pensado nunca en integrar los esfuerzos de eficacia o mejora de la escuela en el proceso de evaluación para el crecimiento profesional de los docentes. Esto ocurre porque tienen una tendencia a añadir nuevas iniciativas en vez de examinar de qué forma se podrían adaptar los esfuerzos de mejora a los procesos de evaluación existentes.

Los esfuerzos del profesorado tienden a tener una mayor influencia cuando persiguen un objetivo tan deseado que estimule la imaginación y les de algo en lo que desee trabajar, algo que todavía no sepa hacer, algo de lo que pueda enorgullecerse cuando lo consiga. Resumiendo, las iniciativas de mejora de la escuela que suelen tener éxito son los esfuerzos basados en la escuela que centra su atención en un número realista de objetivos prioritarios que abordan las necesidades del alumno y motivan al personal de la misma. Estos objetivos prioritarios proporcionan el centro de atención para las actividades de mejora, que se pueden integrar en el proceso de evaluación.

Como señala Darling, H (1986): “La literatura sobre las escuelas eficaces nos proporcionan una idea de lo que es posible. Esta ha descubierto que una dirección escolar en la que participan los profesores, que esté basada en la planificación realizada en colaboración, en la solución de problemas de una forma colegiada, y en el intercambio intelectual permanente puede producir enormes beneficios en términos del aprendizaje de los alumnos y del grado de satisfacción del profesorado y su consiguiente retención. Aunque los profesores en estos contextos pueden o no estar implicados en la revisión del trabajo de sus colegas para propósitos de evaluación formal, no dejan de poner en práctica una forma de evaluación cuando identifican problemas, se observan unos a otros, comparten ideas, y se preguntan: ¿Cómo lo estamos haciendo?

Cuando se integran eficazmente el desarrollo del personal, evaluación del profesorado y progreso de la escuela lleva mayor eficacia. Como señala Valdés, H. (2003) “Cuando el docente se siente importante como partícipe de la prosperidad de la escuela, los esfuerzos del profesorado son mayores.”

2-Responsabilidad y desarrollo profesional.

Entraña una fuerte visión de la enseñanza con sus propios estándares, ética e incentivos intrínsecos para la persona consagrada. Stiggins y Duke, citado Valdés, H. (2003) la evaluación del profesorado puede servir a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional. La responsabilidad domina el pensamiento y las acciones de los directivos responsables de la evaluación de los profesores.

Brock citado por Valdés, H. (2003) identifica tres factores que pueden influir en la eficacia de la evaluación diseñada para el desarrollo del profesor.

- Factores contextuales (clima organización, recursos liderazgo, etc).
- Factores relativos a procedimientos (instrumentos utilizados para la reunión de datos, uso de otras fuentes de retroalimentación).
- Factor relativo al profesor (motivación, eficacia etc.).

El potencial de los seres humanos para crecer por sí mismos está limitado por sus estructuras cognitivas, sus experiencias pasadas y su repertorio de capacidades Knox, citado por Valdés, H. (2003). Una vez que los individuos han agotado sus recursos mentales y emocionales, es poco probable que se sientan motivados para crecer sin la intervención de algún estímulo externo. Dicho estímulo puede darse en forma de juicio de valor de un colega, un directivo, un padre o un estudiante. La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del docente.

Stiggins y Duke citado por Valdés, H. (2003) a través de la realización de un conjunto de estudios de casos, identificaron las siguientes características del profesor que parecían tener relación con el desarrollo profesional:

- Fuertes expectativas profesionales.
- Una orientación positiva hacia los riesgos.
- Actitud abierta hacia los cambios.
- Deseo de experimentar en clases.
- Actitud abierta ante la crítica.
- Un conocimiento sólido de los aspectos técnicos de la enseñanza.

- Conocimientos sólidos de su área de especialización.
- Alguna experiencia anterior positiva en la evaluación del profesorado.

Estos mismos autores plantearon que las características clave de los evaluadores, para asegurar el crecimiento profesional de los docentes son:

- Credibilidad como fuente de información.
- Tener una relación de cooperación con el profesor.
- Confianza.
- Capacidad para expresarse de un modo no amenazador.
- Paciencia.
- Flexibilidad.
- Fuerte conocimiento de los aspectos técnicos de la enseñanza.
- Capacidad para crear sugerencias.
- Familiaridad con los alumnos del profesor.
- Experiencia pedagógica.
- Sugerencias útiles.

Los autores antes referidos identificaron como importantes dos conjuntos de características de los sistemas de evaluación: características de los procedimientos de evaluación y características de la retroalimentación para el profesorado.

Entre las características de los procedimientos de evaluación que comprobaron que tenían correlación con la calidad y el impacto de la experiencia de la evaluación (basada en percepciones de los profesores con respecto al crecimiento profesional que habían experimentado) se encuentra las siguientes:

- Claridad de los estándares de rendimiento.
- Grado de conciencia 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.

En el estudio de casos realizado por estos autores, se identificaron 9 características de la retroalimentación para el profesorado que tenían correlación con la calidad y el impacto percibidos de la evaluación. Estas son:

1. Calidad de las ideas sobre la mejora.
2. Profundidad de la información.
3. Especificidad de la información.
4. Resumen de la información.
5. Grado en que la información era descriptiva.
6. Ciclos de retroalimentación para fomentar la atención sobre el mensaje.
7. Grado en que la retroalimentación estaba ligada a los estándares.
8. Frecuencia de la retroalimentación formal.
9. Frecuencia de la retroalimentación informal.

3-Control administrativo.

Los directivos de las escuelas son los defensores principales de este punto de vista. Entraña considerar la enseñanza como una situación de empleo que requiere supervisión y control del maestro por la administración.

Las decisiones extremas que resultan como consecuencia del control administrativo del desempeño de los profesores son la permanencia o el despido de los mismos de la actividad docente. Al diseñar un modelo de evaluación de profesorado que refleje la importancia crucial de esta decisión, existen por lo menos dos formas de enfocarlo. La primera consiste en preguntar: ¿Existen razones para negar la permanencia de este profesor en la enseñanza? Esta manera de formular el problema constituye el marco en el cual se toma la decisión de despedir a un profesor que ya ocupa una plaza en propiedad. Este enfoque negativo hacia la decisión encamina a los evaluadores hasta las deficiencias en el rendimiento del profesor y garantiza que esta clase de profesionales, si se identifican y documentan las causas de su bajo rendimiento, no permanezcan en la docencia.

Otra manera alternativa de enmarcar este problema es plantear la cuestión del siguiente modo: ¿Existen pruebas evidentes de que este profesor merece permanecer en la enseñanza? Este enfoque hacia el problema centra la atención

en establecer si existen suficientes pruebas que demuestren que el profesor en cuestión es competente en el papel que ha de desempeñar dentro del aula, en la escuela y en la sociedad en general. Ayuda a los evaluadores a buscar la eficacia, no la ineptitud.

Este segundo enfoque es bastante más probable que cumpla los objetivos en cuanto a la creación de un cuerpo docente de alta calidad. Este enfoque, al contrario del primero, no asume que la prueba de deficiencias documentadas sea prueba de la competencia de un profesor, ni asume tampoco que el docente que tenga una etapa insatisfactoria, necesariamente no puede mejorar su desempeño. La permanencia de un maestro primario con formación emergente en la enseñanza debiera ocurrir cuando permanecen las condiciones siguientes:

- Se utilizan múltiples fuentes de evidencias (por ejemplo, observaciones de los directivos, rendimiento de los estudiantes, opiniones de los alumnos sobre el desempeño del maestro etc.) para evaluar la competencia del maestro primario con formación emergente y estas fuentes múltiples llevan a la misma conclusión, es decir se trata de un maestro competente.
- Cada fuente de evidencias se obtiene en distintos momentos y los resultados en relación con su desempeño son similares.
- El profesor es evaluado en una diversidad de contextos.

Este tipo de diseño debería poner el énfasis en prácticas que aumenten las oportunidades de mejora de los que tienen deficiencias en su rendimiento.

Entre las diversas perspectivas de formación del profesorado destacamos las aportaciones de Kagan, (1989) nos plantea la concepción del conocimiento profesional y su incremento, definiéndolo como los cambios a través del tiempo en la conducta, conocimiento, imágenes, creencias o percepciones del profesor.

El profesor llega a ser profesional cuando, asumiendo con armonía crítico – creadora su trabajo, opta por:

La estructuración y búsqueda de coherencia entre el pensamiento y la teoría, la práctica y la acción reflexiva.

La valoración crítica de su personalidad, vivencias y actitudes ante la docencia, configurando un espacio de diálogo e intercambio con colegas y alumnos.

Asunción de nuevo conocimiento educativo – curricular, indagado reflexiva y colaborativamente desde su práctica, vivida en intercambio con los restantes miembros del centro.

Si la evaluación se orienta al desarrollo o mejora habrán de descubrirse las dificultades personales implícitas en el desempeño de la función, emplearse descripciones exhaustivas que pongan de manifiesto la situación personal y contextual, e indicarse cómo maniobrar para facilitar el cambio.

La tarea evaluadora y su acción autoevaluadora proporcionan a cada educador nuevos apoyos para profundizar en la profesionalización. Esta formación depende de la naturaleza y finalidad de la evaluación, ya que la evaluación de la práctica educativa realizada requiere de un esfuerzo y metodología específicos, que al realizarla en colaboración con otros colegas se afianza y mejora; sin embargo, la “autoevaluación profesional” es un proceso de formación más profundo, ya que el docente emplea los procesos metacognitivos más valiosos desde los cuales conocerse mejor como profesional y tomar decisiones como miembro de un equipo.

Desde esta óptica en este estudio se considera que la evaluación es una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente.

4- Pago por mérito.

Los maestros y profesores necesitan el reconocimiento y la motivación que proporcionan los incrementos salariales. Antes de poder considerar cómo compensar a los profesores, debe tenerse en cuenta cómo evaluarlos. Un sistema de compensación solo puede ser bueno si el sistema de evaluación que lo justifica lo es. Este se refiere al tratamiento salarial a partir de los resultados de la evaluación del desempeño profesional.

Los defensores principales de este punto de vista son el público en general y los funcionarios del gobierno que lo representan. Ellos desean con frecuencia utilizar el rendimiento de los alumnos como indicador del mérito para el que los aumentos de sueldo sirven de recompensa. La aplicación de este criterio puede entrañar la

creación de una escala profesional con una serie de pasos vinculados con el desempeño.

La búsqueda de criterios de evaluación siempre más objetivos, y de estándares para establecer distinciones objetivas entre los distintos niveles de mérito respecto a un criterio dado, es una absoluta necesidad a la hora de conceder subidas salariales de una forma justa y equilibrada.

La autora de esta investigación asume que, para poder comprender con profundidad este fin de la evaluación del desempeño profesional del docente es necesario preguntarse: ¿Se está tratando de penalizar a aquellos maestros con un rendimiento más bajo, en este caso los maestros primarios con formación emergente, o se desea compensar a los que tienen un rendimiento más alto, o estamos tratando de mejorar el rendimiento de todos los miembros del sistema?

En este estudio se asume que un sistema para evaluar el desempeño de los maestros con formación emergente, debe hacer algo más que garantizar la presencia de capacidades y conocimientos básicos; debe alentar a los profesionales a desarrollar sus capacidades al máximo para lograr un mayor crecimiento profesional, por estas razones los estándares competitivos son inapropiados en un sistema de evaluación diseñado para facilitar el crecimiento profesional de los docentes atendiendo a su formación. Los estándares competitivos simplemente animarán a los profesores a competir por un número limitado de promociones o compensaciones económicas, en vez de proporcionar a todos los profesores los medios e incentivos. Si solamente el profesor excepcional puede conseguir la recompensa, entonces por qué se habría de molestar el profesor medio en intentarlo. Hay más profesores medios que excepcionales, un sistema basado en estándares competitivos puede dar como resultado más desmotivación que motivación.

Muchas de las propuestas de salario según mérito y escalas profesionales han fracasado porque no evalúan a los profesores para que tenga lugar el desarrollo de éstos sino para especificar los niveles mínimos de rendimiento (estándares correctivos) o para fomentar la competitividad entre los profesores con respecto a las escasas recompensas que pueden obtener.

Evidentemente si el objetivo de un sistema de evaluación ha de ser el desarrollo del docente, debería centrarse en algo que éste puede de verdad desarrollar: sus capacidades profesionales.

Valdés, H. (2003) cita que Roséenlo y Smylie han criticado los planes de salario según méritos porque generan competitividad entre los profesores y deterioran la colegialidad entre los mismos. Muchas de las propuestas de salario según méritos han fracasado porque no evalúan a los profesores para que tenga lugar el desarrollo de estos sino para especificar los niveles mínimos de rendimiento para fomentar la competitividad entre ellos con respecto a las escasas recompensas que pueden obtener.

En el caso de Cuba, un país socialista, la fórmula de distribución de la riqueza en la sociedad se expresa como sigue. “De cada cual según su capacidad, a cada cual según su trabajo”. Por tanto, es coherente con tal fórmula asumir el pago por mérito como uno de los fines de su sistema de evaluación del desempeño profesional del docente, siempre que se tome distancia de los peligros antes referidos.

Evidentemente según los fines expresados y las posiciones que al respecto se han puesto de manifiesto para la autora de esta tesis significa, que si el objetivo de un sistema de evaluación ha de ser el desarrollo del profesor, debería centrarse en algo fundamental y es en lo que este puede crecer las capacidades profesionales del maestro.

1.2.4 La evaluación del desempeño del personal docente en Cuba como vía para estimular los resultados del trabajo de los maestros y su crecimiento profesional.

En Cuba, la evaluación profesoral es una política educativa que tiene una larga data. Incluso, desde antes del triunfo de la Revolución, en época tan remotas como es el año 1917, donde existía una normativa de la Superintendencia de Educación de la República, que establecía la evaluación anual de los docentes.

Con el Triunfo de la Revolución, el 1ro de enero de 1959 se inicia un profundo proceso de cambios y transformaciones de la base económico - social de Cuba, y consecuentemente se modifica radicalmente su superestructura.

La educación constituyó desde los primeros años de la Revolución y lo continúa siendo una de sus principales prioridades.

En estudio realizado a un Expediente Laboral de una docente que se inició como maestra en el año 1961 se pudo apreciar lo antes expuesto, iniciándose la evaluación con valores escalafonarios según Resolución Ministerial 1892 / 62 mediante la cual se establece un sistema para la evaluación de los maestros y directores de escuelas primarias en ejercicio. El fin u objetivo principal de la evaluación del desempeño profesional de los docentes entonces era ordenar jerárquicamente a los maestros de este masivo nivel de enseñanza, según su desempeño, para efectos escalafonarios dependían los movimientos, cambios de plazas de los docentes, (determinaban la solicitud y permanencia del maestro o profesor en una plaza), donde se consideraban como méritos relevantes ser Brigadista Popular o Brigadista Conrado Benítez.

En toda esta etapa las características de las Resoluciones Ministeriales relacionadas con esta política educativa eran similares a la anteriormente descrita. Así cada año se emitía una Resolución similar, que se establecía para evaluar a los docentes en el curso o en varios cursos escolares posteriores, también para fines escalafonarios, sólo se producían ligeras variaciones en los aspectos o indicadores a evaluar.

En el año 1971 se producen grandes cambios en el sistema educativo cubano determinados por cuatro acontecimientos muy importantes:

- El I Congreso de Educación y Cultura.
- El II Congreso de la Unión de Jóvenes Comunista.
- El Congreso del Partido Comunista de Cuba.
- La creación del Destacamento Pedagógico “Manuel Ascunce Doménech”, que agrupó a una parte importante del estudiantado cubano del 10º grado, para formarlos como maestros de la enseñanza media.

Estos eventos ejercieron influencia en las regulaciones y normas relativas a la evaluación del desempeño profesional de los docentes:

En cuanto al qué y cómo evaluar se produce en esta etapa un cambio radical con respecto a la etapa anterior.

Se establece “el método de escogencia forzada” para evaluar el desempeño de los docentes, caracterizado por el uso de frases descriptivas de determinadas alternativas de tipo desempeño individual.

El uso del método de escogencia forzada representó un paso de avance en cuanto a la calidad de la evaluación del desempeño profesional del docente en Cuba, básicamente porque el mismo suele proporcionar resultados más confiables y puede alejarse más de influencias subjetivas y personales en el proceso evaluador, al tiempo que su aplicación es simple y no exige una preparación intensa o sofisticada de los evaluadores, y en aquella época a los directores de escuelas les faltaba preparación pedagógica y tiempo para desempeñar adecuadamente sus funciones.

Sin embargo, este es un método fundamentalmente comparativo y discriminativo que presenta sólo resultados globales que permiten discriminar a docentes de desempeño bueno, regular y malo, sin brindar mayor y más precisa información para caracterizar con especificidad el trabajo de cada maestro, como premisa necesaria para delinear una estrategia de superación y capacitación efectiva para cada uno de ellos. Se trata de un método muy formal y externalista, despersonalizado y programado, que no permite describir suficientemente las cualidades específicas de cada docente evaluado.

Un sistema de evaluación del desempeño docente centrado en su desarrollo profesional requeriría de una complementación de información sobre necesidades de entrenamiento y potencial de desarrollo, lo que presupone obtención de datos válidos y fiables sobre la frecuencia de errores en los diferentes indicadores del desempeño o proporciones de los desaciertos, para lograr entonces una adecuada jerarquización de las acciones de capacitación.

En el cuerpo de la evaluación se tenían en cuenta indicadores que algunos de ellos se consideran importante y relacionan la salud física, apreciable por observación de los maestros, actitud mantenida ante la defensa del país (si el docente era miliciano o no) actitud ante la superación política.

Estos indicadores y otros eran evaluados sin emitir valoraciones se marcaba con una X por categorías que consideraba el evaluador según el desempeño de los

docentes. Al final de la misma desarrollaban aspectos que recogía su influencia como educador en el desarrollo de sentimientos de amor a la patria, al internacionalismo y a los trabajadores, participación en actividades políticas culturales, deportivas y recreativas, relaciones personales maestro - alumno – padre - comunidad (según nivel), ejemplo del profesor, el desarrollo vocacional acorde a las necesidades del país y otros que se consideraran importantes. Al finalizar la evaluación, en las conclusiones se medía si el docente en función tenía perspectivas de desarrollo o no podía mantenerse en el puesto, pasar curso o devaluar.

La autora de la tesis en su análisis, considera que existían dentro de este proceso indicadores importantes para evaluar a un docente en esa época aunque, si se analizan detenidamente tales indicadores critica desde el punto de vista personal, el fin u objetivo que cumplía este sistema de evaluación signaba, determinaba un contenido de aspectos cuantificables con relativa facilidad, sin que se pueda afirmar que los mismos penetraran al interior de lo que se debe considerar lo más trascendente del trabajo de un maestro, que es su trabajo didáctico y educativo en el aula, .

En cuanto al ¿cómo evaluar?, no se hacía alusión explícita en la mencionada Resolución Ministerial a los métodos y procedimientos que se debían utilizar para obtener los datos referidos al desempeño a evaluar.

Podemos decir que se concibe un modelo de evaluación que amplía el conjunto de indicadores de medición. Este modelo de evaluación luego de su análisis puede decirse que responde al contexto socioeconómico, político, social y cultural del momento histórico de Cuba en la década del 70 donde el nivel cultural de los maestros no era muy elevado, existían los maestros voluntarios y maestros populares.

Nótese que en esa etapa había necesidad de alfabetizar o dar seguimiento a personas alfabetizadas, trabajar en aulas de aceleración destinadas a reducir el retraso escolar, trabajar en la superación de obreros u otras tareas docentes, por lo que a través de la evaluación se pretendía estimular esas importantes tareas de la época.

Esta primera etapa se caracterizó de estimulación, para el cumplimiento de grandes tareas. (de 1959 a 1971)

En el año 1972 se evalúa a los docentes teniendo en cuenta tres indicadores los cuales relacionamos a continuación:

a)Político Ideológico.

b)Técnico Docente.

c)Como Formador.

Se consideran importantes los indicadores según el momento en que se aplica esta forma de evaluar el desempeño de los docentes, al igual que la anterior la superación en la preparación técnica de los docentes, era considerada importante no así el carácter desarrollador de la misma.

En el año 1981 surge otra forma de evaluación de los docentes donde se otorgaban las categorías de satisfactorio o insatisfactorio amparada por la R/M 781 del 23 de junio de este año referida al salario según resultados de la evaluación hasta el año 1989.

En esta etapa también se evalúa al docente de forma cuantitativa por valores escalafonarios, esto facilita según los valores acumulados el movimiento a otra educación escuela o puesto de trabajo.

Esta forma de evaluación de los docentes según criterio del investigador era competitiva entre los docentes quienes se presentaban a concurso según la puntuación obtenida a ocupar plazas, no se consideraba la superación como necesidad conciente de los docentes, este acumulaba dos puntos por cada año vencido no era obligado incorporarse a la superación, en este caso a la Licenciatura en Educación Primaria e incluso un docente con años de experiencias aun, cuando no estaba incorporado a la superación alcanzaba mayor puntuación y establecía diferencias marcadas entre los docentes, realmente no constituía un diagnóstico del mismo.

Sin embargo algo positivo que debe señalarse, reconocían dentro de esta, si el docente estaba en edad de jubilación y se encontraba laborando, la estabilidad del docente en el grado y en la escuela, participación en eventos científicos, resultados alcanzados por los estudiantes en concursos, participación del docente

en eventos científicos, era considerado su desempeño en otros cargos políticos y de masas, recogía méritos y deméritos laborales.

En el año 1989 se emite la Resolución Ministerial 435 de 1989 que establece la metodología para la evaluación de los resultados del trabajo de los técnicos de la docencia tiene como objetivo esencial, medir la eficiencia de los resultados y la actitud para alcanzar metas superiores amparada por la Resolución Ministerial 24 de 1989 Organización del Salario de los Trabajadores Técnicos de la Docencia y la Evaluación de los Resultados del Trabajo de dicho personal, donde se fijan tres niveles salariales, uno mínimo que representa el salario escala establecido para el cargo que ocupa, los dos restantes constituyen un mecanismo de estimulación, por la evaluación de los resultados del trabajo estableciéndose diferencias en dependencia del nivel de calificación exigido para cada cargo y de la posesión o no del título idóneo o la preparación equivalente.

Esta evaluación de los resultados del trabajo de los docentes, tiene como objetivo medir la eficiencia expresada a través, de dimensiones y dentro de estos indicadores establecidos. Esta se efectúa anualmente, para ello era necesario alcanzar el 70% de asistencia consecutiva o no en el curso escolar. Las conclusiones y recomendaciones al evaluar los resultados del trabajo se expresan por categorías de MB, B, R, M. Acorde a los resultados del trabajo el docente recibe tratamiento laboral y salarial.

Posteriormente surgen las modificaciones de esta resolución, donde la evaluación de los resultados del trabajo tiene como objetivo medir la eficiencia del técnico, su actitud y los esfuerzos para alcanzar metas superiores manteniendo las mismas dimensiones e indicadores. Establece como derecho al docente el 40% de asistencia atendiendo a los días laborables que comprende el curso escolar de forma consecutiva o no. El docente que labore menos del 40 % no tiene derecho a ser evaluado.

En el año 1999 la Dirección del Partido y del Gobierno reconocen la necesidad de elevar el nivel salarial de los trabajadores técnicos de la docencia como reconocimiento al esfuerzo, consagración y espíritu de sacrificio con que enfrentan la formación comunista de las nuevas generaciones, estableciendo

mecanismos de estimulación que tengan en cuenta los resultados integrales de la evaluación y la asistencia al trabajo, dictando la Resolución 7 de 1999 y posteriormente la Resolución Ministerial 21 del 2009 que establece nuevas reformas salariales a partir de los resultados de la evaluación, manteniendo la misma metodología de evaluación profesoral.

La resolución 435 del 1989 se encuentra vigente actualmente aun, cuando se han introducido transformaciones en la educación de forma general y nuevas reformas salariales donde se tienen en cuenta las siguientes dimensiones.

Dimensiones

1-Resultados del trabajo.

2-Preparación para el desarrollo del trabajo.

3-Características personales y cumplimiento de las normas de conducta y principios de la ética pedagógica y profesional.

Indicadores

- Calidad de la docencia impartida, especialmente la clase.
- Nivel de solidez de los conocimientos alcanzados por sus alumnos.
- Grado de desarrollo de las capacidades, hábitos y habilidades y en la formación de convicciones en los educandos.
- Conducta social que se observa en los educandos puesta de manifiesto en su interés por el estudio, autodisciplina, hábitos de cortesía, de respeto, higiénicos, formas de expresión, uso del uniforme y sus atributos, cuidado de la propiedad social e individual, en la educación para el trabajo y en la educación patriótico – militar.
- Participación de los educandos en el estudio – trabajo, en las actividades de formación vocacional.
- Dominio metodológico y del contenido de enseñanza que debe impartir.
- Interés demostrado y resultados alcanzados en su superación profesional.
- Ejemplaridad sobre la base de sus características personales.
- Presencia, vocabulario y equilibrio emocional.
- Relaciones con los educandos, con el colectivo laboral y con la familia de los alumnos,

- Disciplina laboral.
- Prestigio que posee en su centro laboral y en la sociedad.

En el período comprendido del año 1982 hasta el 2000, se caracteriza por muy pocos cambios en la legislación del Ministerio de Educación, sobre la evaluación del desempeño profesional del docente, asociados sobre todo a la necesidad de unificar las metodologías vigentes para la evaluación, se introduce la Resolución Ministerial 435 de 1989 que norma la metodología para la evaluación de los docentes.

Se abandona el método de la “escogencia forzada” y se deja plena libertad a los evaluadores para elaborar los certificados de evaluación a partir de sus concepciones y los datos que obtienen del desempeño de cada docente durante el proceso evaluador.

En esta etapa también se realizaron algunos avances conceptuales como por ejemplo el considerar que “la evaluación es un proceso ininterrumpido, constante que posibilita la educación y corrección de los evaluados en el propio desarrollo de su trabajo, es por ello que no puede reducirse solamente a la confección del certificado de evaluación, sino que requiere de la acción permanente del jefe con su subordinado, del señalamiento oportuno y preciso, cuando fuera necesario

En cuanto a qué evaluar, en estos años se produce una sensible disminución de las dimensiones e indicadores a evaluar.

La tendencia predominante es la de perfeccionar, los mecanismos de estimulación de los trabajadores con mejores resultados en su trabajo, así como de sanción a los que alcanzan resultados insatisfactorios, por lo que podemos afirmar que en esta época la evaluación en Cuba asume como fin “el pago por mérito” considerado indispensable para la evaluación del desempeño del trabajo en el socialismo.

La observación directa de la clase continúa siendo la principal vía recomendada por las metodologías establecidas para el cómo evaluar el desempeño profesional de los docentes.

En los documentos normativos relativos a la evaluación del desempeño profesional de los docentes en las tres etapas estudiadas, se explicitan los

métodos y procedimientos que se debían utilizar para que los datos obtenidos sobre el desempeño resultaran válidos, confiables, precisos y objetivos. Sólo se hace alusión explícita a la observación de las clases, aunque no se precisa ninguna guía de observación estructurada o no para la realización de las observaciones.

Tiene como regla “qué evaluar” y se puede inferir el “para qué”, pero el “cómo evaluar” se quedaba a la elección de los evaluadores, sin que los mismos contaran con la capacitación necesaria para hacer una elección metodológica bien fundamentada y pertinente.

No se explicaba cómo sintetizar en una sola medida el desempeño de los docentes, cómo arribar a la categoría general de la evaluación a partir del comportamiento de cada indicador evaluado, por lo que el proceso de otorgamiento de dicha categoría general se hacía de forma intuitiva o en el peor de los casos caprichosamente.

Estas insuficiencias sin lugar a dudas propiciaron que el proceso evaluador no resultara suficientemente objetivo, preciso, y desarrollador.

A partir del año 2000 con la implementación de las transformaciones en la educación de forma general y en particular en la educación primaria, donde los maestros se convierten en educadores responsabilizados de la formación integral de un determinado número de alumnos, con los cuales debe transitar por el ciclo, el uso de medios de enseñanza de tecnología avanzada como: la computadora, la televisión, el video y junto a esto la inserción del maestro primario con formación emergente, la guía estructurada para la observación de la clase, conservar esta forma de evaluación propicia insuficiencias en el proceso impidiendo que sea objetivo, preciso, diferenciado, y desarrollador fundamentalmente porque no facilita establecer diferencias entre el maestro con formación emergente y el resto de los docentes.

En las figuras que se representan a continuación, aparecen las condiciones esenciales que deben tenerse presente en la evaluación del desempeño profesional de los docentes en la escuela.

En la figura 2 aparece representado el doble carácter valorativo y desarrollador que debe cumplir la evaluación del desempeño profesional de los docentes.

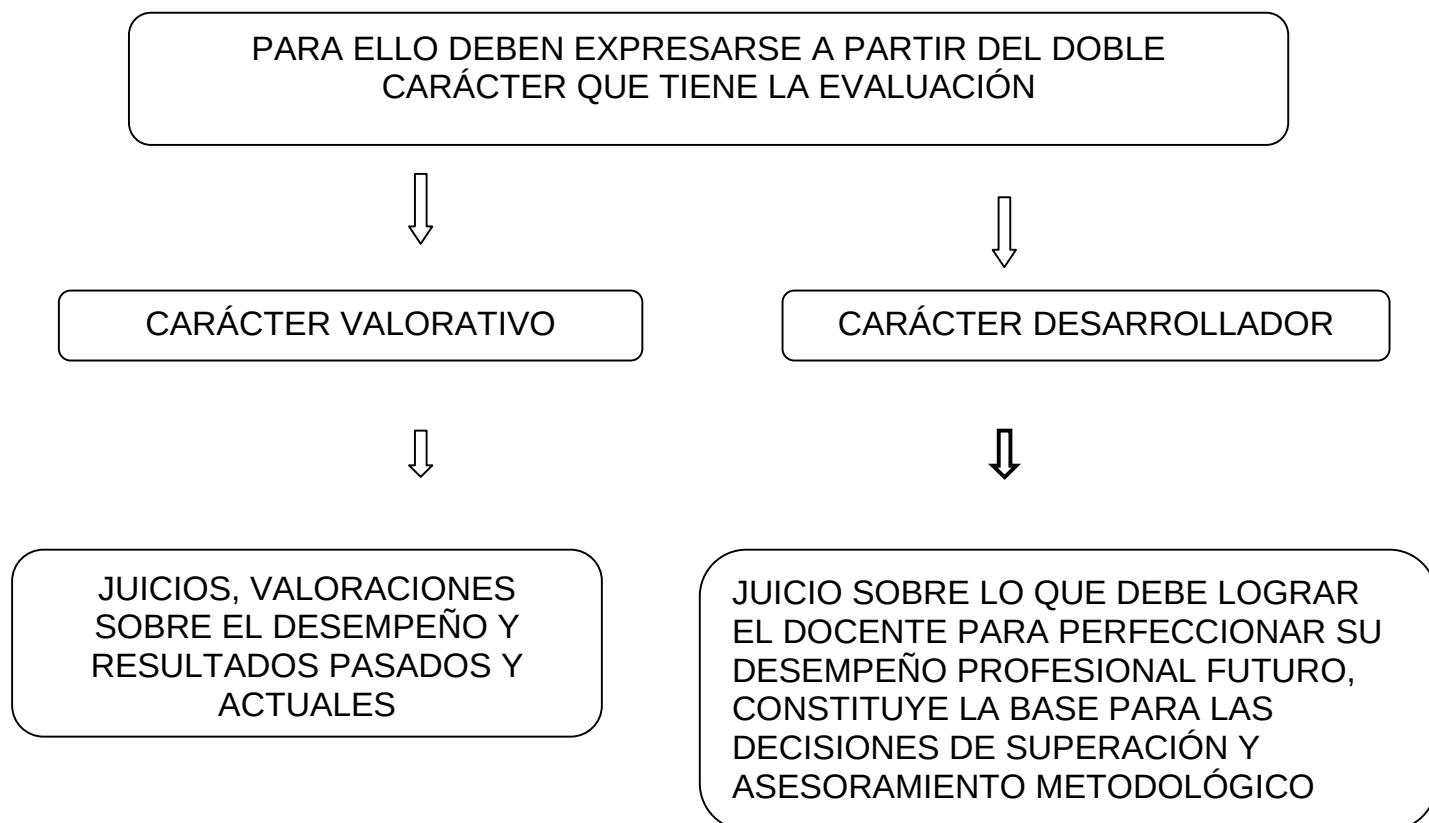


Figura 2: Condiciones esenciales para la evaluación del desempeño profesional de los docentes

El cumplimiento de su doble carácter valorativo y desarrollador: valorativo porque el evaluador mediante el cuerpo de la evaluación como proceso emite juicios y valoraciones teniendo en consideración los resultados del desempeño profesoral del docente en el curso escolar estableciendo comparaciones con los resultados anteriores. El carácter desarrollador de la evaluación del desempeño profesoral de los docentes está dado, cuando el evaluador a través de los señalamientos realizados en el cuerpo de la evaluación según los resultados del trabajo, emite juicios relacionados con lo que debe lograr este, para el mejoramiento de su

desempeño profesoral futuro, constituyendo la base para la toma de decisiones de superación y asesoramiento metodológico que favorezcan su desarrollo profesional a un plano superior.

En la figura 3 aparece representada la evaluación del desempeño profesional como parte del sistema de trabajo de la escuela.

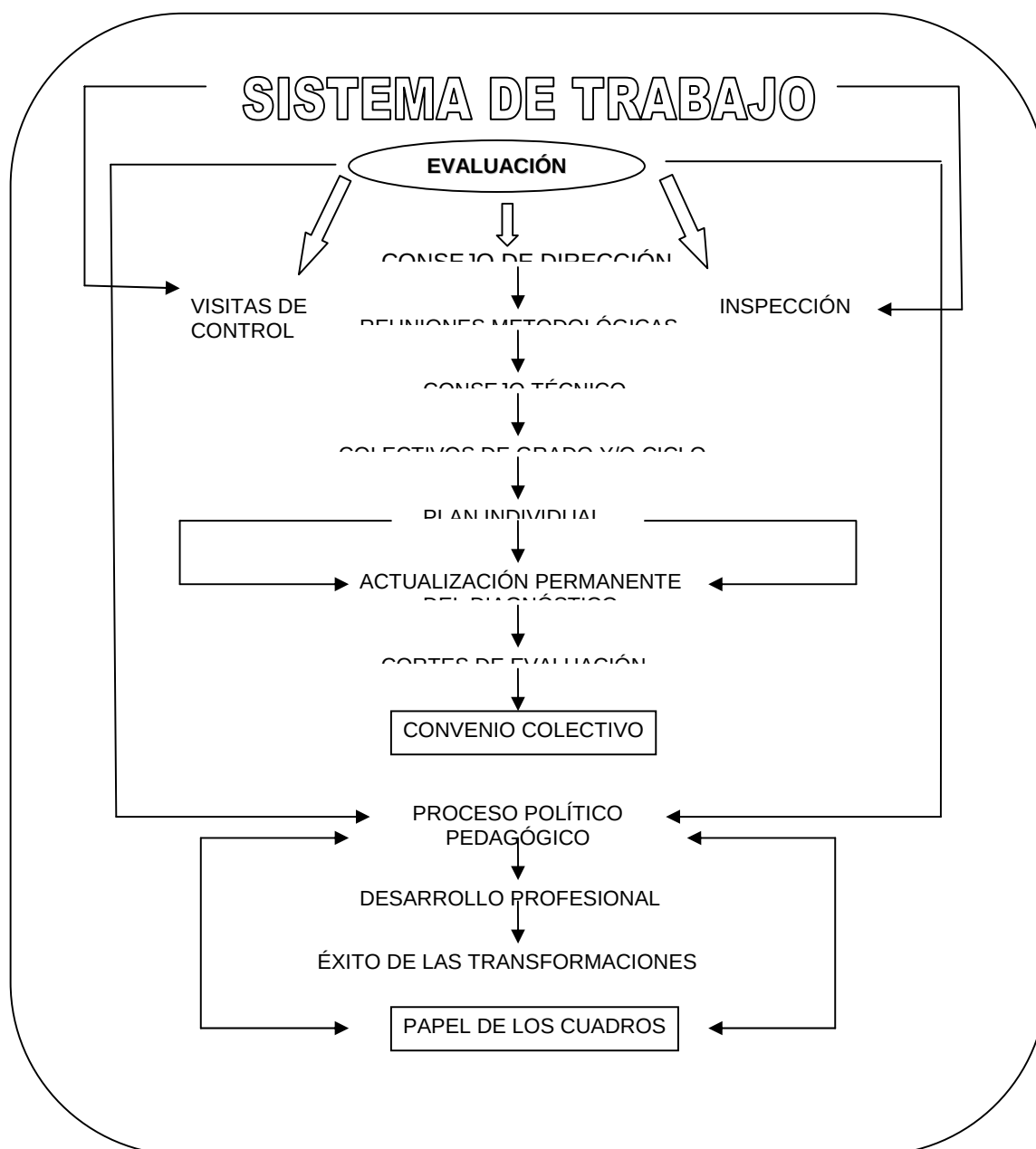


Figura 3: La evaluación del desempeño profesional como parte del sistema de trabajo de la escuela.

La figura 3 refiere la concepción de cómo la evaluación del desempeño profesional forma parte de los órganos de dirección y técnicos dentro del sistema de trabajo de los centros docentes: el consejo de dirección, reuniones metodológicas, consejos técnicos, colectivos de ciclos y/o grados, donde en cada uno de ellos se analizan y evalúan los indicadores de eficiencia de forma general e individual, analizando las insuficiencias y los docentes que inciden en los resultados del trabajo alcanzado, los cuales se obtienen mediante los controles realizados por la estructura de dirección a las diferentes formas del proceso docente educativo, a partir de este análisis es el momento oportuno para rediseñar los planes individuales y las estrategias de trabajo metodológico diseñadas y actualizar el diagnóstico de la escuela y de cada uno de los docentes. Cuando se cumple con lo anterior podemos decir que la evaluación del desempeño profesoral es un proceso político - pedagógico y como tal es sistémico, sistemático, desarrollador y logramos el éxito en el cumplimiento de las transformaciones, donde el papel fundamental le corresponde a las estructuras de dirección de cada uno de los centros docentes por lo que deben ser oportunos en los señalamientos realizados y en el tratamiento a las insuficiencias.

1.3 Concepción científica de sistema e indicadores.

Para las acciones que demanda el perfeccionamiento de la evaluación del desempeño profesional del maestro primario con formación emergente, se necesita tener una concepción sobre el sistema, como resultado científico pedagógico, por sus posibilidades prácticas de dar respuesta inmediata, para alcanzar fines educativos y satisfacer las necesidades de superación desde el punto de vista teórico y metodológico, determinadas a partir del diagnóstico integral de las potencialidades y necesidades de los maestros primarios graduados por la modalidad de emergente y las carencias del proceso de evaluación profesional, que se aplica.

Lorences, J. (2005) plantea los elementos fundamentales que permiten elaborar una concepción sobre el sistema como resultado científico.

Para ello debemos:

- Reflexionar acerca del concepto sistema como esencia de la Teoría General de los Sistemas).
- Valorar las implicaciones que en el plano metodológico tiene este concepto para la investigación pedagógica.

El término sistema se usa profusamente en la literatura de cualquier rama del saber contemporáneo y en los últimos años se ha venido incrementando su utilización en la pedagogía. En este contexto el término se utiliza:

- Para designar una de las características de la organización de los objetos o fenómenos de la realidad educativa.
- Para designar una forma específica de abordar el estudio (investigar) de los objetos o fenómenos educativos (enfoque sistémico, análisis sistémico).
- Para designar una teoría sobre la organización de los objetos de la realidad pedagógica.(Teoría General de Sistemas)

Estas dimensiones no son independientes entre sí por lo que la comprensión de cualquiera de ellas debe realizarse en el contexto de las restantes.

Marx citado por Lorences, J. (2005) expuso el concepto generalizador de sistema orgánico como un todo íntegro que se encarga de poner bajo su subordinación a todos los elementos de la sociedad y estableció por primera vez la distinción entre sistema material y sistema de conocimientos como reflejo del sistema material.

Además demostró que las leyes fundamentales y generales que rigen un sistema se descubren como resultado del análisis teórico del material dado, pero la creación del sistema de conocimientos que refleja al sistema material es el resultado de una síntesis teórica o de una deducción genética.

Estas primeras ideas de Marx forman parte de la concepción dialéctico materialista que concibe que las cosas y fenómenos del mundo objetivo no existen caóticamente, sino interrelacionadas y mutuamente condicionadas.

De lo expuesto hasta aquí se infiere que los sistemas pueden existir independientemente de la voluntad de los hombres, pero también existen sistemas que el hombre crea con determinados propósitos, es el caso de esta investigación se propone un sistema de indicadores que permitan evaluar al maestro primario con formación emergente.

1.3.1 El sistema como resultado científico pedagógico.

En el caso específico de la Ciencia Pedagógica es conveniente diferenciar a la educación como fenómeno social espontáneo que acompaña al hombre desde su surgimiento y a la educación como sistema concientemente creado y organizado, en correspondencia con determinados fines e intereses de una clase concreta. Este es el que constituye el objeto de estudio de la Pedagogía como ciencia y en su interior, con el propósito de perfeccionar sus resultados, constantemente se producen modificaciones totales o parciales en su estructura o en su funcionamiento por la intervención de sus directivos o como resultado de la actividad de los científicos.

Todas las modificaciones que se producen como resultado de la actividad de los investigadores tienen carácter sistémico, pero sólo algunas de ellas son denominadas por sus autores como sistemas, por ello resulta pertinente analizar cuáles son las particularidades de esta forma de resultado científico.

Para ello recurrimos a la literatura relacionada con la modelación como método de investigación.

En el libro “La Dialéctica y los Métodos Generales de la Investigación” señala que: “Los principios del enfoque sistémico permiten modelar la interacción de determinados elementos del objeto y de todo el objeto con su medio” (página 317) y se enfatiza que “en la modelación el sujeto, sin entrometerse en la diversidad o variedad objetiva inherente al original, regula sus posibilidades reflexivas, modifica lo que parece ser el aspecto dinámico actual del desarrollo de los sistemas materiales, sin alterar su aspecto estático- estructural”.(página 318) citado por Lorences, J. (2005).

Si a lo anterior se añade que la definición más general de lo que es un modelo, enfatiza en que este “intenta representar determinados aspectos o sectores de la realidad y cuya finalidad es explicar y predecir cierta clase de fenómenos que en ella ocurren” y que el modelo tiene el propósito de sustituir al objeto para a partir del mismo descubrir las características o propiedades del objeto modelado, se puede deducir que el modelo se construye a partir de un sistema real.

De lo anteriormente expresado se infiere que el modelo es un resultado científico en el que el investigador, a partir de la existencia de un objeto real y sin modificar su estructura, propone una nueva forma de interpretarlo y de mejorar su funcionamiento. Esto implica que sobre un mismo objeto pueden existir tantos modelos como formas de interpretarlo existan. Conviene subrayar que en la construcción del modelo (modelación) el investigador no modifica la estructura del objeto real ya que la modificación del aspecto estático estructural provocaría que el modelo obtenido no perteneciera al objeto real existente, sino correspondería a otro objeto o a uno que no existe en la realidad.

1.3.2 Los indicadores del sistema como instrumento de medida.

Para la solución del problema científico planteado y dar cumplimiento al objetivo propuesto en la investigación la autora considera necesario realizar, igual a lo anterior el análisis conceptual de indicadores como instrumento de medida.

Velázquez, M. (2004) refiere que: La identificación y construcción de un conjunto coherente de indicadores de calidad es una tarea difícil. La calidad de la educación es una realidad compleja y multidimensional, que no resulta directamente accesible, de lo que se deriva la necesidad de abarcarla a través de instrumentos que permitan una aproximación indirecta. Estos instrumentos son los que se denominan “indicadores” y constituyen las señales que posibilitan captar y representar aspectos de una realidad no directamente accesible al observador. La complejidad de la realidad que se evalúa obliga a determinar sistemas de indicadores. La construcción de los mismos estará precedida por el establecimiento de ciertos criterios que configuran el sentido y significado que se le otorga al término. Tiana citada por Velázquez, M. (2004) plantea que: Estos criterios tienen función indicativa y predictiva.

El análisis de tales aspectos y de la filosofía que sustenta el problema de la calidad en la educación, puede llevar a consideraciones medulares acerca de la función que juega la escuela al respecto, de la capacidad de su personal pedagógico para asumir el rol de evaluador de la calidad de los aprendizajes (que no significa solamente evaluar el resultado sino monitorear el proceso), y sobre

todo, atendiendo a los propósitos de este trabajo, de la disponibilidad de criterios e indicadores pertinentes para emitir juicios valorativos acertados.

En la educación cada vez con más frecuencia se habla de indicadores, en contextos muy diferentes y haciendo referencia a realidades muy distintas. Se trata de procedimientos que proporcionan información relevante acerca de algún aspecto significativo de la situación educativa. La mayoría son de carácter cuantitativo, de ahí que hayan recibido numerosas críticas surgidas por parte de aquellos que consideran que son inadecuados al sintetizar una realidad cualitativa, en un dato numérico.

A pesar de los muchos inconvenientes que presentan por encontrarse todavía en fase de perfeccionamiento e incluso de creación, lo cierto es que facilitan el análisis de la educación, aunque sus valores no expliquen las relaciones causales ni permitan extraer conclusiones unívocas. Su contribución consiste en ofrecer elementos de juicio para interpretar dicha realidad: aportan información relevante acerca de fenómenos educativos, permiten detectar problemas, proporcionan elementos para su interpretación y datos para evaluar los sistemas educativos. No se debe magnificar su utilidad ni condenarlos, sino utilizarlos como instrumentos que faciliten el análisis de los complejos fenómenos educativos y su planificación

Los indicadores se clasifican según:

- Las fases o pasos del proceso.
- La operación mental que exigen.
- Las dimensiones que los engendran.
- Los sujetos que participan.
- Los resultados que se obtienen.
- La estructura organizativa.

Por ello se clasifican como:

- Indicadores de éxitos (Valoran la factibilidad para el inicio del proceso).
- Indicadores de proceso (Valoran el desarrollo en las diferentes etapas del proyecto).
- Indicadores de impacto (Valoran los resultados del proyecto).
- Indicadores de resultados o productos.

- Indicadores tangibles (Resultados que se pueden contar, medir y documentar en forma directa).
- Indicadores intangibles (Resultados que se pueden observar, inferir y verificar de manera confiable aunque no se puedan medir directamente).
- Indicadores de estimación.
- Indicadores de opción.
- Indicadores de valoración.
- Indicadores cuantitativos: Son aquellos que se pueden medir en números, cantidades, volúmenes, y sus resultados expresarse en forma estadística (gráficos, tablas, etc.).
- Indicadores cualitativos: Son los que tienen una dimensión subjetiva y dependen mucho de la observación del evaluador.
- Indicadores directos (Traducen el logro del objetivo específico en una relación de implicación lógica).
- Indicadores indirectos (deben ser contruidos, surgen de las formas en que la experiencia se expresa. La relación entre indicador y meta es de carácter probabilística y no de implicación lógica, por lo que resulta conveniente incrementar el número de estos indicadores para cada meta).

Los indicadores deben ser:

- Válidos (Apropiados para la evaluación).
- Confiables (Veraces, creíbles).
- Específicos (Que se correspondan con los objetivos).
- Sensibles (A cambios de situación).
- Unívocos (Que su formulación no admita diferentes interpretaciones).

Todas estas clasificaciones dadas por Velázquez, M. (2004) redundan en el valor de los indicadores y cómo estos pueden ser usados, en dependencia de lo que se vaya a medir: procesos, resultados, impacto, etc. Además la existencia de variedad, en los indicadores, justifica su valor para:

- Proporcionar información relevante acerca del sistema que describen, a partir de la cual se adoptan medidas y toman decisiones.
- Permiten realizar comparaciones objetivas.

- Enfocan la atención hacia los puntos críticos de la realidad que abordan.
- Detectan problemáticas internas y externas.
- Prevén posibles dificultades.
- Anticipan cambios en los resultados previstos.
- Además que posibilitan un acercamiento a la realidad y ofrecen una información sintetizada, relevante y significativa de esa realidad. Son en síntesis, instrumentos de medición que permiten realizar una valoración de los resultados de un proceso, en este caso la evaluación del desempeño profesional del maestro primarios con formación emergente.

Reflexionar en estos aspectos permite definir, la conformidad de la autora con la estructuración por dimensiones de la evaluación del desempeño profesional de los docentes, no así de los indicadores a tener en cuenta al evaluar el desempeño profesional de los maestros con formación emergente. Lo que permite concretar, qué constituye una potencialidad y debe ser aprovechada y qué debe ser transformado. La actual no satisface en su totalidad la valoración del maestro primario con formación emergente atendiendo a sus necesidades y posibilidades. Según análisis de los conceptos antes relacionados, la autora precisa del sistema como resultado científico pedagógico y de los indicadores, para la investigación.

En el sistema de actividades se toman en consideración conceptos muy recurrentes en la investigación que la autora considera definir:

Evaluación: acción y efecto de evaluar, estimación de los conocimientos adquiridos y las aptitudes desarrolladas por un alumno o maestro en un período determinado, a lo largo del curso escolar y en momentos puntuales. Se puede definir como un componente esencial del proceso pedagógico, que parte de los objetivos y concluye con la determinación del grado de eficiencia del proceso dada la medida en que la actividad del educador haya logrado resultados. (dado en el Primer Seminario de Evaluación del Desempeño de los Docentes 2003).

Desarrollo: Proceso continuo simultaneo a la capacitación, dirigido a alcanzar multi-habilidades, destreza y valores en los trabajadores que les permiten desempeñar puestos de trabajos de perfil amplio con las competencias para un

desempeño satisfactorio. Este proceso asegura la formación del trabajador durante su vida laboral que le posibilita promover a los cargos de categorías superiores, así como a estar más preparado para asumir los cambios y transformaciones que se producen en la entidad. (MSc. Miranda Mario Director Nacional de Capacitación MTSS).

Diagnóstico del docente: Identificar potencialidades, necesidades y dificultades de los docentes, sobre todo, las causas que las promueven o las producen a partir del resultado de la evaluación del desempeño del curso escolar anterior. (Dado en el Segundo Seminario Nacional de Evaluación del Desempeño del Personal Docente abril 2007).

Desempeño: Conjunto de requisitos exigidos para un cargo, incluyendo el cumplimiento de normas de conducta, características personales y la realización de un trabajo con eficiencia, calidad y productividad. (Resolución Ministerial 28 del 2006 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social)

Profesional: actitud de estima desempeño comenzando de la propia profesión, ejercicio de actividades por las que se recibe remuneración. (Extraído del diccionario)

Hasta aquí la autora ha considerado el estudio teórico de los elementos claves en la formación continua del maestro primario con formación emergente, particularizando por intereses de la investigación en la evaluación profesional, lo que le ha permitido identificar su importancia en la formación de estos docentes, significando su función educativa si es utilizada a favor de su desarrollo, así como argumentar su criterio de que en correspondencia con la dialéctica y teniendo en cuenta los cambios que se operan actualmente en el sistema de educación, es necesario renovar su concepción en algunos aspectos que permita un acercamiento al logro de sus funciones en el desarrollo del profesional y alcanzar a decir de Torres, O. (2000) "Un profesional, culto y comprometido con los principios de la Revolución y de la Política Educacional cubana; caracterizado por un elevado sentido humanista, una profunda identidad profesional y por el sentido de la responsabilidad, expresados en el dominio de sus funciones y tareas profesionales".

Capítulo II Propuesta de un sistema de indicadores como recurso idóneo para la evaluación del desempeño profesional del maestro primary con formación emergente

En este capítulo se presenta organizado en tres epígrafes: la concepción metodológica seguida en la investigación, la propuesta de solución concebida en la forma de sistema como resultado científico pedagógico y el análisis de los resultados obtenidos en el proceso de implementación de la propuesta, un sistema de indicadores para evaluar el desempeño profesional del maestro primary con formación emergente valuando su factibilidad.

2.2 Concepción Metodológica

La investigación se concibió en tres etapas para su desarrollo:

- Etapa inicial de diagnóstico.
- Etapa de implementación de la propuesta.
- Etapa de constatación final.

2.2.1 Etapa diagnóstico

Por las razones expresadas en el capítulo I referidas a las funciones de la evaluación y las intenciones de que esta, realmente tenga un alcance positivo en los maestros primary con formación emergente, que facilite su desarrollo en el desempeño profesional en la escuela, se consideró oportuno diagnosticar el estado inicial y actual de la evaluación profesional atendiendo a los niveles de satisfacción con su aplicación de directivos, y maestros con formación emergentes de la escuela primaria. Para ello se utilizó como fuente de información los resultados obtenidos en la aplicación de métodos empíricos.

Selección de la muestra:

La muestra estuvo integrada por 10 maestros emergentes de la escuela primaria “Eduardo García Delgado” del municipio de Cienfuegos ubicados laboralmente en los grados 1ro, 2do, 3ro 4to y 5to. De ellos estudian las carreras de:

- Licenciatura en Derecho 3
- Licenciatura en Psicología 4
- Licenciatura en Educación Matemática Computación 2
- Licenciatura en Sociocultural 1

Obsérvese que no estudian carreras pedagógicas 8 por lo que esta vía para potenciar su preparación no es posible.

En el proceso de validación del diagnóstico, resultó muy útil el uso de los métodos empíricos análisis de documentos, encuesta y entrevista.

En el análisis de documentos se realizó a: 14 evaluaciones del desempeño de docentes del centro primario “Eduardo García Delgado” del curso escolar 2007 - 2008, de ellos 4 maestros Licenciados en Educación Primaria, con más de 15 años en la docencia, 2 de estos maestros tutores y 10 correspondían a maestros primarios con formación emergente. Se revisaron además, los 10 registros de control al proceso docente educativo de los maestros con formación emergente, 10 planes individuales de estos, convenio colectivo de trabajo, 11 actas del sistema de reuniones de los órganos técnicos y de dirección y el sistema de trabajo metodológico del centro.

Los resultados obtenidos en la revisión de documentos fueron los siguientes:

- Los maestros primarios con formación emergente son evaluados igual que el resto de los docentes atendiendo a dimensiones e indicadores, no teniendo en cuenta el carácter individualizado de la misma y el tiempo en que estos fueron formados.
- La evaluación del desempeño profesional de los docentes con formación emergente no en todos los casos, se observa criterio de medida.
- La evaluación del desempeño profesional de los maestros con formación emergente, carece del carácter valorativo y desarrollador que permitan elevar el nivel de profesionalidad de los mismos, en su desempeño.
- Faltan elementos dentro de la evaluación del desempeño profesional de los maestros con formación emergente, que determinen necesidades metodológicas y de superación así como potencialidades que poseen estos docentes.
- La categoría otorgada a la evaluación del desempeño profesional de los maestros con formación emergente, difiere de los resultados obtenidos en los controles realizados, así como el cuerpo de la evaluación del desempeño profesional y la categoría otorgada. No en todos los casos la

categoría otorgada al maestro tutor, responsabilizado con la tarea de completar la formación del maestro primario emergente está en correspondencia con la de este último.

- De los 10 maestros primarios con formación emergente 3 de ellos poseen la categoría de Regular en el curso escolar 2007-2008.
- No en todos los casos aparece como parte de la evaluación del desempeño profesional los resultados alcanzados en los Centros Universitarios Municipales como parte de la superación.
- Los controles realizados por la estructura de dirección a los docentes con formación emergente son insuficientes, como fuente que posibiliten la evaluación del desempeño profesoral de estos.
- Los planes individuales carecen de funcionalidad, no siendo rediseñados oportunamente como parte del proceso según los controles realizados y las deficiencias detectadas.
- Dentro del sistema de trabajo metodológico de la escuela, son insuficientes las acciones diseñadas para este tipo de docente atendiendo a su formación.
- En la revisión realizada a las actas de los órganos técnicos y de dirección según sistema, se pudo comprobar que constituye una regularidad que durante el mismo no quedan evaluados de forma integral los maestros primarios con formación emergente.

En la aplicación de la encuesta como método empírico se tuvo en cuenta aplicársela al director, 2 jefes de ciclos de la escuela, 3 maestros que fungen como tutores dentro de sus funciones convenidas en su plan individual, secretario sindical, 2 maestros licenciados que gozan de prestigio dentro del colectivo laboral, secretario de la Unión de Jóvenes Comunistas, secretario del Partido Comunista de Cuba, sumando un total de 11 encuestados, de ellos 5 forman parte de la comisión de evaluación del desempeño profesional de la escuela en cuestión, representando el 17,6%.

La encuesta estuvo dirigida fundamentalmente a:

- Conocimientos generales relacionados con el proceso de evaluación del desempeño profesional de los docentes.
- Relaciones que se establecen entre el proceso de evaluación del desempeño profesional de los docentes y las transformaciones en la educación primaria.
- Conocimientos que poseen relacionados con el funcionamiento de la escuela como microuniversidad.
- Dominio del diagnóstico de los maestros primarios con formación emergente del centro.

Los resultados luego de aplicado el instrumento fueron los siguientes:

- a) 9 no reconocen la evaluación del desempeño profesional como un proceso constante e ininterrumpido representando el 81.8%.
- b) 8 reconocen que la causa de que la evaluación del desempeño profesional no cumple con su función de diagnóstico está dada por, la falta de control de las estructuras de dirección para un 72.7%.
- c) 4 poseen dominio de las Resoluciones Ministeriales que norman el proceso de evaluación del desempeño profesional para un 36.3%
- d) 7 consideran que la evaluación del desempeño profesional todavía no se encuentra atemperada a las transformaciones de la educación primaria para un 63.6%
- e) 9 reconocen la necesidad de incluir nuevos indicadores que posibiliten la evaluación del desempeño profesional de los maestros primarios con formación emergente que difiera del resto de los docentes para un 81.8%
- f) 5 poseen conocimientos del funcionamiento de la escuela como microuniversidad para un 45.4%.
- g) 6 reconocen la evaluación del desempeño profesional como la forma fundamental para diagnosticar, necesidades y potencialidades de los docentes para un 54.5%
- h) 11 reconocen la evaluación del desempeño profesional como la única forma de estimular los resultados del desempeño de los docentes para un 100 %.

- i) 8 manifiestan inconformidad con la estrategia para el trabajo metodológico de la escuela para un 72.7%.

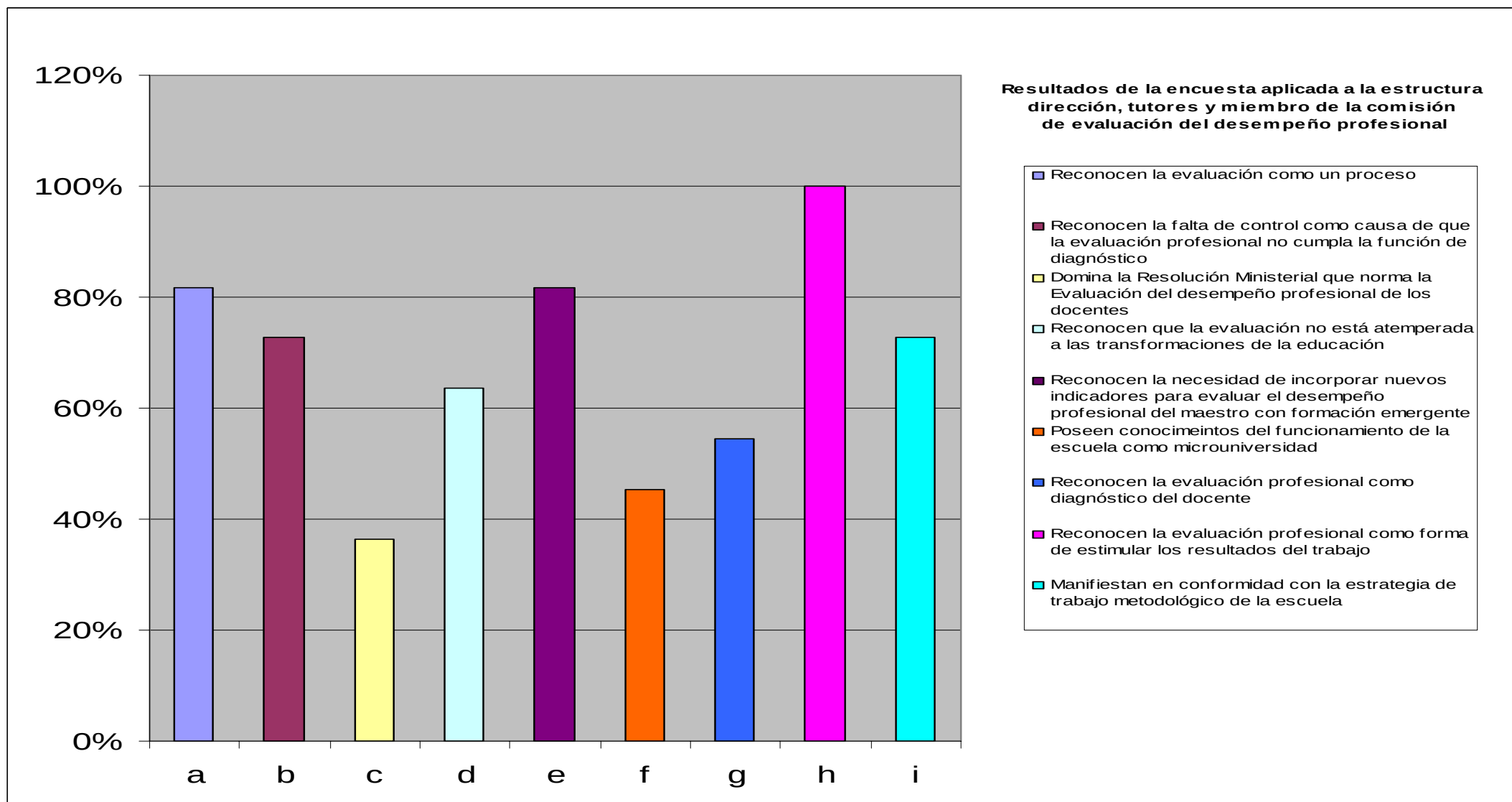


Figura 4: Resultados de la encuesta aplicada a la estructura dirección, tutores y miembro de la comisión de evaluación del desempeño profesional.

En la aplicación de la entrevista como método empírico, a los docentes frente a aula con formación emergente, el entrevistador tuvo en cuenta establecer una conversación con el entrevistado en un ambiente agradable, flexible y dinámico de forma tal que se sintieran cómodos al expresar sus ideas, dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas siguientes.

- Conocimientos que poseen relacionados con el proceso de evaluación del desempeño profesoral.
- Nivel de satisfacción que poseen con el proceso de evaluación del desempeño profesoral como vía para la estimulación del maestro.
- Proyección del sistema de trabajo metodológico orientado a sus necesidades como docente.
- Cantidad de visitas recibidas y valoración de las demostraciones realizadas por el tutor y la estructura de dirección, en el funcionamiento de la escuela como micro universidad.
- Conocimientos que posee de los indicadores convenidos en el plan individual.

Los resultados obtenidos luego de aplicado el instrumento a los estudiantes con formación emergente fueron los siguientes:

- a) 5 No consideran el proceso de evaluación del desempeño profesional como una vía para estimular su actividad laboral, en este caso pedagógica, y proyectar su trabajo científico metodológico para un 50%
- b) 6 Poseen conocimiento de las tres dimensiones a tener en cuenta al ser evaluados no así, dentro de estos cuáles resultan a tener en cuenta por el evaluador. Para un 60%
- c) 8 Consideran la cantidad de visitas, recibidas y controles realizados son insuficientes. Para un 80 %
- d) 7 Manifiestan inconformidad con la atención recibida por el tutor y la estructura de dirección en el funcionamiento de la escuela como micro universidad. Para un 70%

- e) 10 Poco dominio de los maestros de formación emergente de las acciones convenidas en el plan individual, no poseen copia del mismo. Para un 100%
- f) 8 No consideran en los indicadores que se particulariza la formación emergente, que de hecho no propició toda la formación pedagógica necesaria, ni las condiciones en que se crea su formación para tener presente la disposición ante la tarea. Para un 80%

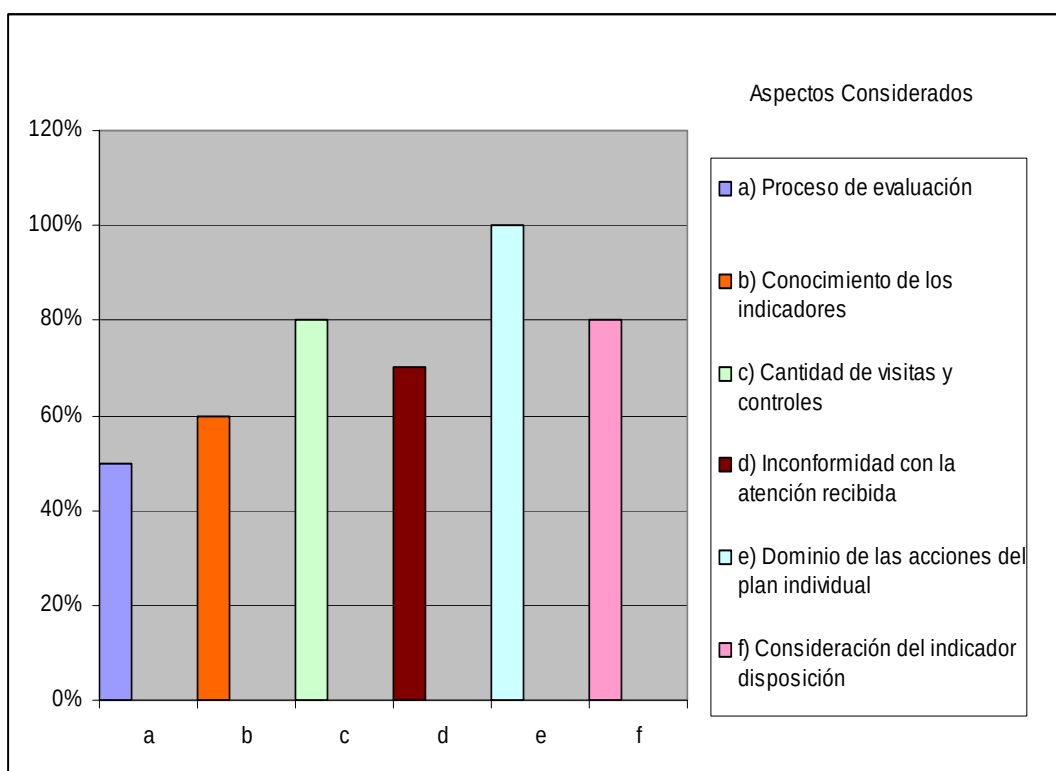


Figura 5: Resultados de la entrevista aplicada a los maestros primarios con formación emergente.

La autora dentro de su investigación consideró pertinente tener en cuenta la utilización del método de observación de algunos intereses investigativos registrados como:

1. Formas organizativas del proceso de evaluación del desempeño profesional de los docentes.

2. Efectividad de la preparación de la comisión de evaluación del desempeño de los docentes.
3. Fuentes a tener en cuenta que propician la elaboración de la evaluación del desempeño.
4. Calidad y profundidad de los análisis realizados.
5. Participación del tutor en la evaluación del desempeño del estudiante en formación.
6. Nivel de satisfacción en los análisis realizados.

En la observación de los intereses investigativos registrados se pudo constatar que dentro de las formas organizativas, no se concibe la evaluación como un proceso constante, ininterrumpido donde se establecen nexos y relaciones entre el evaluador y el evaluado dentro del propio proceso docente educativo.

No se da el espacio al tutor dentro del proceso de evaluación del desempeño profesional atendiendo a sus funciones y responsabilidades, para emitir valoraciones de forma diferenciada, del maestro primario con formación emergente.

Los resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos antes descritos permitieron conocer las potencialidades y carencias de la evaluación del desempeño profesional, para satisfacer la estimulación y preparación de los maestros primarios con formación emergente y que es evidente que esta no se concibe y aplica en correspondencia con sus posibilidades.

Potencialidades

- La existencia de documentos tales Resolución Ministerial 24 de 1989 (Reglamento para la organización del salario y resultados de la evaluación del desempeño del docente), Resolución Ministerial 435 de 1989, (Metodología para evaluar el desempeño profesional del personal docente) Resolución Ministerial 1 de 1998 (Estimulación Salarial del docente, al finalizar el curso escolar), Resolución Ministerial 7 de 1999 (establece el período de evaluación del desempeño y salario), Resolución Ministerial 18 del 2005, del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Resolución

Ministerial 21 del 2009 (establece la evaluación del desempeño profesional dos veces en el curso escolar con tratamiento laboral y salarial)

- La Comisión de evaluación se encuentra constituida en el centro.
- La evaluación del desempeño profesional de los docentes se realiza en las fechas indicadas.
- En el convenio colectivo de trabajo aparece como parte de este, la responsabilidad que tienen todos los implicados con este tipo de docente.

Limitaciones:

La preparación de las estructuras de dirección para enfrentar la evaluación del desempeño profesoral de los docentes como proceso ininterrumpido y diferenciado.

La evaluación no constituye un verdadero diagnóstico de los docentes de necesidades y potencialidades, toda vez que sus indicadores no permiten diferenciar las posibilidades del maestro primario con formación emergente

Los controles realizados a los docentes son insuficientes para ser utilizados como fuentes para la evaluación del desempeño.

2.1.2 Etapa de implementación de la propuesta.

El siguiente paso fue la introducción de la propuesta.

Se procedió a realizar un intercambio de negociación con los directivos que atienden metodológicamente a los maestros emergentes de la escuela primaria “Eduardo García Delgado” del municipio de Cienfuegos, efectuando un sistema de talleres de preparación organizados y conducidos por la autora de la tesis. Se desarrollaron con el objetivo de prepararlos en las cuestiones elementales de la evaluación del desempeño profesional para garantizar que tuvieran una participación activa, posibilitando que aportaran opiniones, se solicitó la participación e implicación de la estructura de dirección, incluyendo al jefe de ciclo para el seguimiento y control a las acciones derivadas de las actividades de preparación.

Después de analizados los aspectos organizativos, administrativos y metodológicos, se concibe el sistema de indicadores teniendo en cuenta:

- Los resultados del diagnóstico de entrada.
- Las funciones de la evaluación.
- Los resultados obtenidos por la escuela relacionados con la calidad de la clase y el aprendizaje.
- El sistema de trabajo del centro.
- Funciones del tutor.
- Nivel de preparación de los maestros con formación emergente.
- Resultado de los instrumentos aplicados.

Considerando la autora, la necesidad de perfeccionar la evaluación del desempeño profesional, incluyendo dentro de estos, un sistema de indicadores que posibiliten diagnosticar al maestro primario con formación emergente que contribuya a valorar el comportamiento de su práctica, qué necesita transformar y cómo para poder elevar su preparación en la dirección del proceso docente educativo.

2. 1.2.1- Fundamentos teóricos metodológicos de la propuesta.

La propuesta tiene como base teórica y filosófica el marxismo-leninismo, al considerar la práctica social como principio y fin de la realidad, la representación de la relación entre hombre y medio social en un proceso histórico-concreto como máxima de cualquier empeño educativo donde el hombre transforma al mundo en la medida en que se transforma a sí mismo.

Desde el punto de vista pedagógico las acciones propuestas asumen un enfoque humanista con carácter abierto, flexible y multidimensional, considerando la unidad tanto en los procesos instructivos como educativos. Se pone de manifiesto el principio de la pedagogía en cuanto a la atención a la diversidad, de forma personalizada y la participación activa de los sujetos; así como se prepara a los directivos para el carácter diferenciado de la evaluación profesoral. Otro de los sustentos, se toma de la metodología de la Educación Popular, al precisar como forma esencial en el proceso de evaluación el diálogo.

Los evaluadores/ as no juzgan al educador, facilitan, a través de los datos recogidos, de su interpretación y valoración que sean los propios participantes los que emitan un juicio de valor más fundamentado y significativo sobre su práctica educativa. Ángulo y otros (1988) plantean que “La evaluación, a través del diálogo que genera entre todos los participantes, se hace preguntas sobre, al menos, los siguientes aspectos:

- a. El sentido y el valor de las realidades que son objeto de la evaluación. Obviamente, no existe una exclusiva visión sobre lo que es valioso desde el punto de vista educativo. De ahí la convivencia de alimentar el diálogo sobre la cuestión.
- b. El modo de recoger las evidencias que permiten desarrollar la comprensión. Como los datos extraídos de la realidad son la fuente de la valoración es preciso analizar si los manantiales que dan agua a esa fuente están contaminados. De datos recogidos de forma parcial, defectuosa, arbitraria, superficial o tendenciosa, no pueden surgir análisis rigurosos.

Es por ello que la autora considera que la finalidad del trabajo de los evaluadores es orientar la selección de la informaciones y puntos de vistas que permitan a los interesados ampliar y matizar la comprensión y la reflexión, dialogar con ellos, a través de la negociación inicial, negociaciones posteriores, entrevistas exploratorias, discusión de informes y propiciar la interrogación sobre lo que ha de mejorarse a la luz de lo que se ha descubierto. Así pues, el diálogo se alimenta desde niveles estratégicos del proceso.

Es oportuno referir los aspectos necesarios a tener presentes en las negociaciones expresadas anteriormente

- a. En la negociación inicial se pregunta por el sentido de la evaluación, por la naturaleza de sus fines, por los focos del análisis, por los métodos de exploración, por los procesos de discusión, por las condiciones éticas.
- b. En la exploración que tiene lugar a través de conversaciones informales y de entrevistas formalizadas, que facilitan y potencian el intercambio y la opinión. Hacer preguntas es una forma de avivar el diálogo.

- c. En la negociación de informes que da lugar a la valoración de los puntos de vistas sobre el programa y sobre los métodos que han facilitado la realización de esos juicios.

El diálogo se potencia discutiendo los criterios del valor de las acciones educativas, de los resultados que se alcanzan, tanto de los pretendidos como de los secundarios, de la proporción o desproporción de los esfuerzos realizados, del tipo y amplitud del grupo al que va destinado el programa, del análisis de las condiciones en que ese programa se desarrolla.

El diálogo se aviva explicitando los criterios éticos de la evaluación, con la aplicación de esos criterios se pretende asegurar el ejercicio democrático de la evaluación del desempeño profesional de los maestros con formación emergente y de sus resultados, mantener un equilibrio entre el derecho a la privacidad de las acciones, las informaciones, necesidad de los conocimientos y responsabilidad social y mantener el nivel de justicia democrática en la actividad evaluada.

Como se aprecia, para el perfeccionamiento de la evaluación del desempeño profesional del maestro primario con formación emergente, se necesita tener una concepción sobre el sistema como resultado científico pedagógico, por sus posibilidades prácticas de dar respuesta inmediata, para alcanzar fines educativos y satisfacer las necesidades de superación desde el punto de vista teórico y metodológico, determinadas a partir del diagnóstico integral de las potencialidades y necesidades.

Otra característica que la distingue además del enfoque sistémico, son las relaciones de coordinación, la estructuración de las acciones en etapas y dentro de una de ellas en fases, dirigidas a conformar indicadores para evaluar con justicia al maestro primario con formación emergente y un sistema de talleres para la preparación de quienes pondrán en práctica los mismos.

La propuesta de sistema de indicadores para la evaluación del desempeño profesional del maestro con formación emergente, de la educación primaria “Eduardo García Delgado” que se presenta en la investigación se organiza para su desarrollo teniendo en cuenta las siguientes etapas:

1. Fundamentación y justificación de su necesidad

2. Objetivo
3. Representación del sistema de indicadores
4. Formas de instrumentación (Recomendaciones, alternativas, variantes)
5. Evaluación

1-Fundamentación y justificación de su necesidad

Kemmis, citado por Valdés, H. (2003) refiere “La tarea de una evaluación es iluminar el raciocinio que dirige el desarrollo de un programa y su evolución, identificar factores históricos y contextuales que lo influencia y facilitar el examen crítico de estos aspectos dentro y fuera de la comunidad sobre la cual actúa el programa.” La evaluación está guiada por el impulso de la comprensión.

Esta idea patentiza como finalidad de la evaluación entender por qué las cosas han llegado a ser como son. Lo cual hace necesario saber como son realmente.

Este mismo autor reseña; “Las verdades que hay que decir, acerca de los programas educativos son verdades sociales. Las pretensiones sobre el programa son defendidas y discutidas en un proceso de debate crítico. Lo que se consideran “verdades” acerca del programa dependerá de la calidad del debate”.

Siguiendo esta línea de pensamiento el debate racional en la evaluación necesita de razones y defender razonamientos con información y argumentos del nivel de implicación del maestro en los resultados.

En el estudio teórico efectuado se evidencia que un desafío para la educación primaria es la permanencia del maestro emergente frente al aula. La autora defiende el principio de que no pueden existir mejoras en la preparación y motivación por la práctica pedagógica sin una evaluación desarrolladora y que constituya un diagnóstico real del docente. Luego, se requiere de una nueva mirada en la evaluación del desempeño profesional del maestro emergente.

2-Objetivo

Fortalecer las dimensiones generales de evaluación del desempeño profesional con la incorporación, de un sistema de indicadores que permitan evaluar el desempeño profesional de los maestros primarios con formación emergentes, que lo diferencien del resto de los docentes, contribuyendo a elevar la calidad de la educación.

3-Representación del sistema de indicadores.

En el epígrafe 1.2 del capítulo anterior, se expone la definición teórica del concepto evaluación del desempeño profesional del docente, asumida por esta investigación, ahora corresponde a partir de ella construir una definición operacional o sea un sistema de indicadores que posibiliten evaluar al maestro primario con formación emergente.

En la planeación del sistema como resultado científico, las reflexiones anteriores argumentan el propósito esencial de la propuesta y hacia ellas, se dirigen las fases que se presentan.

1ra Fase: Elaboración de un sistema de indicadores para la evaluación de los maestros emergentes de la educación primaria

Objetivo: Elaborar los indicadores atendiendo a los resultados del diagnóstico y las posibilidades de preparación de los directivos

Acciones:

1- Estudio de los referentes teóricos más actualizados relacionados con sistema e indicadores.

2-Revisión de las inferencias del diagnóstico de entrada.

3-Conformación del sistema de indicadores a partir de los resultados del diagnóstico para evaluar al maestro primario con formación emergente en el modelo de evaluación del desempeño laboral.

Consideraciones generales de la fase

Es precisamente en esta fase donde queda conformada la propuesta de sistema de indicadores para evaluar el desempeño profesional de los maestros con formación emergente.

1-Resultados del trabajo

1.1 Conocimientos que posee sobre las asignaturas del grado que imparte, manifestados en la calidad de la clase.

1.1.1 Cantidad y porcentaje de clases que se le observan en que no se le detectan imprecisiones ni errores de contenido.

1.1.2 Nivel de exigencia que logra en sus alumnos en el uso correcto del vocabulario de las asignaturas del grado que imparte.

1.2 Dominio de la didáctica general.

1.2.1 Porcentaje de clases observadas donde se hace uso correcto de los componentes de la didáctica atendiendo a objetivo – contenido – métodos – medios, (uso que da a la nueva tecnología educativa) formas de organización que utiliza y evaluación.

1.3 Autonomía y creatividad con que es capaz de enfrentar situaciones polémicas en el ejercicio de su profesión.

1.3.1 Capacidad para resolver conflictos cognitivos y formativos de su aula y escuela.

1.4 Clima socio - psicológico que logra con sus alumnos en las diferentes actividades del proceso docente educativo.

1.4.1 Atención que brinda a todos sus alumnos para la adquisición del aprendizaje (uso del diagnóstico).

1.4.2 Logra que todos sus alumnos se sientan valorados y tomados en cuenta.

1.4.3 Identificación de las necesidades de apoyo de sus alumnos según características personales de su vida en el aula y fuera de ella.

1.5 Información actualizada que logra del estado de aprendizaje de sus alumnos.

1.5.1 Porcentaje de calidad que alcanza en los resultados del aprendizaje de sus alumnos y certeza con que es capaz de realizar el pronóstico, antes de aplicar evaluación.

1.6 Conocimientos que posee relacionados con la teoría de la educación y su utilización en práctica escolar.

1.5.1 Capacidad que posee para mantener la disciplina consciente de sus alumnos.

1.5.2 Autonomía para solucionar conflictos en su aula y en la escuela.

1.6 Conocimientos que posee relacionados con la teoría de la educación y su utilización en práctica escolar.

1.6.1 Capacidad que posee para mantener la disciplina consciente de sus alumnos.

1.6.2 Autonomía para solucionar conflictos en su aula y en la escuela.

1.7 Influencia ideopolítica que ejerce en sus alumnos en el cumplimiento del fin y los objetivos formativos, según currículo y grado que imparte.

1.7.1 Cantidad y porcentaje de matutinos observados.

1.7.2 Participación que logra en sus alumnos en los debates y reflexiones sobre temas nacionales, internacionales, efemérides y otras actividades de preparación política.

1.7.3 Porcentaje que logra en las comprobaciones políticas aplicadas a sus alumnos.

2- Preparación para el desarrollo del trabajo.

2.1 Conocimientos que posee del objeto social de la escuela.

2.1.1 Conocimientos que posee y la acción permanente que ejerce como profesional en el cumplimiento de la política educativa.

2.2 Nivel de conocimientos que posee de la actualidad política, económica y social nacional e internacional.

2.2.1 Resultados que alcanza en las comprobaciones políticas aplicadas como docente.

2.2.2 Grado de asertividad de sus intervenciones en los intercambios que sostiene con los docentes y en los temas de preparación política que se imparten en la escuela y su inserción dentro del sistema de clases.

2.3 Planificación que logra del proceso docente educativo

2.3.1 Claridad que logra de las metas trazadas cognitivas y formativas para sus alumnos en correspondencia con el nivel, ciclo, y grado.

2.3.2 Cumplimiento de las exigencias didácticas y educativas dentro del sistema de clases.

2.3.3 Flexibilidad que demuestra para modificarla actividad de enseñanza – aprendizaje en correspondencia con la retroalimentación que recibe del tutor y la estructura de dirección.

2.3.4 Planificación que logra dentro del sistema de clases en las diferentes asignaturas que imparte de las etapas de orientación ejecución y control.

2.4 Participación que logra en las sesiones de preparación metodológica, colectivos de ciclo y grado.

2.4.1 Capacidad pedagógica demostrada en su autopreparación, colectivo de ciclo y grado durante el curso escolar.

2.4.2 Calidad de sus intervenciones didácticas, pedagógicas y metodológicas que logra en el intercambio con los demás docentes.

2.5 Actitud científica ante el ejercicio de su profesión.

2.5.1 Interés que muestra en la búsqueda de soluciones científicas a problemas formativos y de aprendizaje que presentan sus alumnos.

2.6 Efectividad que alcanza en la superación (Centros Universitarios Municipales).

2.6.1 Nivel de coincidencia entre los estudios que realiza y la labor que desempeña como profesional.

2.6.2 Resultados que alcanza en la superación ya sea en carreras pedagógicas o no pedagógicas.

3- Características personales, normas de conducta y cumplimiento de la ética pedagógica.

3.1 Nivel de satisfacción demostrada con la labor que realiza.

3.1.1 Muestra entusiasmo por la labor que realiza como maestro primario tanto en las clases impartidas, labor formativa y en el resto de las actividades que participa como educador.

3.2 Respeto que manifiesta por sus alumnos en la diversidad de opiniones sentimientos, diferencias de género, raza y situación socioeconómica.

3.2.1 Trata a sus alumnos con respeto.

3.2.2 Logra comunicación con sus alumnos sin establecer diferencias entre estos.

3.3 Relaciones que logra entre los padres y la escuela en cuanto a influencias educativas, directivos, colectivo pedagógico, organización estudiantil (OPM – OPJM) y políticas de la escuela.

3.3.1 Participación que logra de los padres en reuniones, escuela de padres y apoyo de las actividades que se realizan en la escuela.

3.3.2 Establece relaciones con otros docentes en caso de ayuda profesional y/o la presta si se lo piden.

3.4 Nivel de corrección en su comunicación verbal.

3.4.1 Coherencia del vocabulario empleado.

3.4.2 Claridad y fluidez en su expresión oral: dicción clara, buen timbre y volumen de voz.

3.4.3 Expresión y gestos que utiliza para manifestar interés, preocupación y expectativa con relación al aprendizaje de sus alumnos.

3.5 Asistencia y puntualidad a la escuela, superación y demás actividades del proceso docente educativo.

3.5.1 Porcentaje de asistencia y puntualidad a la escuela, superación y demás actividades del proceso docente educativo.

3.6 Cumplimiento de la disciplina laboral.

3.6.1 Ejemplaridad en el cumplimiento del reglamento interno de la escuela.

3.6.2 Formas de vestir atendiendo a la labor que desempeña.

2da Fase: Preparación de los directivos

Objetivo: Preparar a los directivos para implementar dentro del proceso de evaluación profesional de la escuela un sistema de indicadores que favorezca la evaluación, en su función educativa al maestro primario con formación emergente

Acciones:

1- Planificar el sistema de talleres

En la estructuración de los talleres se consideró:

- La selección del contenido
- Las particularidades de la evaluación
- Las habilidades generales y específicas a desarrollar en los directivos
- La evaluación no solo durante los talleres sino en el desarrollo práctico, cuando utiliza los indicadores propuestos, en el proceso de evaluación profesoral

Talleres propuestos:

- Taller de familiarización: reflexión sobre el proceso de evaluación profesional. (Anexo)
- Taller para socializar a los directivos con el sistema de indicadores que se proponen incorporar. (Anexo)
- Taller para elaborar una evaluación con el sistema de indicadores propuestos. (Anexo)

- Taller de reflexión. (Anexo)

Meta: A corto plazo

Participantes: Investigador y directivos de la escuela.

Consideraciones Generales de las fases: El principio ético que prima en la investigación es el respeto a la autonomía de los participantes, de aquí que se cuente con la necesaria autorización de los mismos, tras la oportuna información de lo que se pretende y de lo que se ha seguido, para poder incluir en los informes de investigación los resultados.

La variable desempeño profesional del docente posee un grado de complejidad por lo que, a partir de las tres dimensiones existentes o sea de la variable se arribó a un conjunto de parámetros, y de estos a sus indicadores, procediendo a validar empíricamente el primer nivel de operacionalización realizado.

4-Formas de instrumentación del sistema (Recomendaciones, alternativas, variantes)

La instrumentación del sistema se realiza en la 2da fase, con la utilización de los talleres, se seleccionan en función de los propósitos de la investigación, teniendo en cuenta que son directivos y su apreciación del tema es muy significativa porque tienen experiencia en la realización del proceso de evaluación profesoral, se determina solamente cuatro talleres y se precisan muy bien las intenciones de no variar la evaluación sino insertar un sistema de indicadores que favorezcan el carácter diferenciado y educativo, que se tiene que dar.

La evaluación del aprendizaje de los directivos, dada en las transformaciones de los modos de pensar y actuar se va registrando por el investigador, durante el proceso visto en los resultados permanentes que se realizan de la práctica de los maestros con formación emergente.

En esta etapa como elementos claves, se seleccionan las frecuencias y el escenario para las acciones de evaluación, determinando en qué momento se incorpora la investigadora a la preparación de la comisión y al análisis con los maestros con formación emergente para realizar la valoración del impacto que tiene la propuesta.

Recomendaciones

Se sugiere organizar este período de preparación colectiva en el mes de agosto que se reestructura la comisión de evaluación, atendiendo que la evaluación es un proceso ininterrumpido y constante.

5-Evaluación.

En esta investigación la autora utilizando el sistema como resultado científico pedagógico, refiere aportes teóricos de los que se derivan aportes prácticos:

Aporte teórico porque:

Cuando a partir del estudio de las condiciones u objetos independientes existentes en la práctica educativa el investigador demuestra la necesidad de su interacción y propone la organización sistémica de elementos hasta ahora no relacionados y/o no existentes y sustenta tal organización en determinados principios o leyes de carácter pedagógico general o particular de una de sus ramas y propone las vías, medios o recomendaciones para la creación y funcionamiento en la práctica de todo el sistema o de algunos de sus elementos.

Aporte de significación práctica porque:

Cuando el investigador propone herramientas (medios, acciones, ejercicios, tareas docentes) para facilitar la práctica pedagógica (docente, educativa, metodológica, etc.) y las organiza sistémicamente a partir de determinados criterios teóricos o empíricos.

En este momento se propone realizar la evaluación del sistema de indicadores con una entrevista facilitada por la técnica discusión de grupo (Anexo X) que tiene en cuenta los siguientes criterios:

- Independiente y por ello comprometida con principios, con valores. El participante debe ser imparcial, pero no significa que sea aséptico.
- Práctica y no meramente especulativa: no tiene por finalidad producir conocimientos académicos, realizar informes para publicaciones especializadas y ni siquiera elaborar un conocimiento teórico sobre las experiencias. Tiene por finalidad la mejora de la evaluación profesoral de forma diferenciada a través de su comprensión, a través del conocimiento de su naturaleza, funcionamientos y resultados.

- Participativa, da voz a los participantes, no se realiza a través de pruebas externas y de análisis ajenos a la acción de los protagonistas. Son ellos los que emiten su valoración sobre el sistema de indicadores, aunque no sea esta la única voz y la única perspectiva que se tiene en cuenta.
- Colegiada, no individualista. Se asume en equipo y no sólo un individuo así goza del aval del contraste, de la pluralidad de los enfoques, de una mayor garantía de rigor, de una diversificación estratégica de acceso y actuación.

Se plantea de antemano que para hacer útil la evaluación el investigador debe ser receptivo solicitarla sin esperar que los resultados de la evaluación sean totalmente elogiosos debe demandar de la evaluación los juicios de valor que permitan saber qué es lo que está bien o lo que está mal hecho, las orientaciones precisas para la mejora del sistema de indicadores propuesto, las instrucciones concretas que provoquen un cambio o las soluciones.

Teniendo en cuenta lo antes explicado para el cierre se determinaron criterios que permitan la evaluación del impacto de los momentos del sistema, este se realiza mediante una reunión grupal con directivos, sus resultados se presentan a continuación.

2.1.3-Etapa de constatación final

Es en esta etapa donde se valora la efectividad del sistema de indicadores, la autora la realiza a partir de la valoración sistemática a las transformaciones en los directivos, la utilización de la técnica discusión de grupo (Anexo X) y además toma como resultado lo que aporta en el desarrollo personal la realización de la investigación luego de analizar su registro de sistematización y lo que le permitió en la dimensión teórica conceptual y en la dimensión práctica

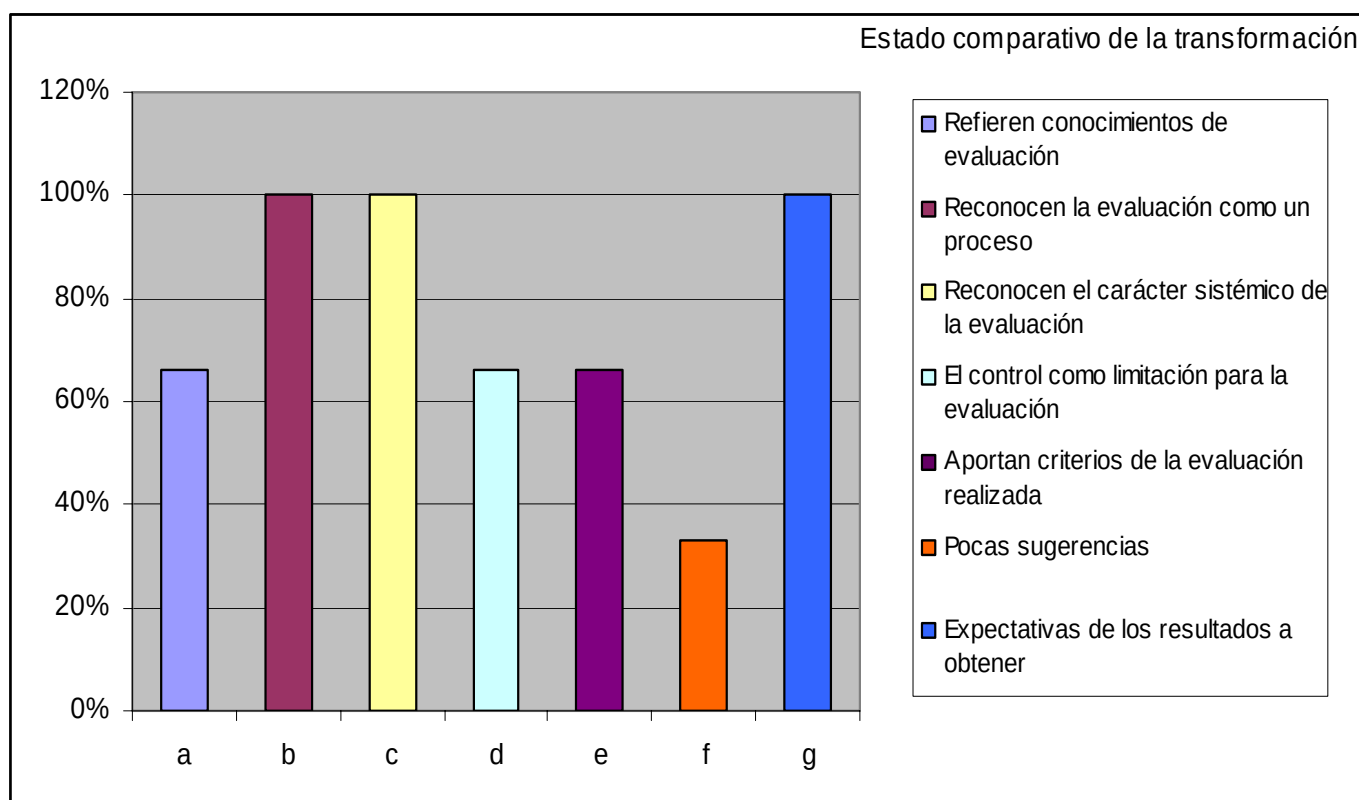
Registro sistemático de los directivos:

En el desarrollo de los talleres, se manifiesta el comportamiento de los 3 directivos:

- 2 directivos logran de forma espontanea referir conceptos, resoluciones, indicadores establecidos para el proceso de evaluación para un 66%
- 3 conocen por qué la evaluación es un proceso para un 100%

- c) 3 reconocen la necesidad de que se logre su carácter sistémico para un 100%
- d) 2 plantean dentro de las limitaciones en las fuentes que favorecen la evaluación del desempeño profesoral el control.
- e) 2 participan con variedad de criterios en la elaboración de la evaluación realizada en el tercer taller para un 66%.1 ofrece pocas sugerencias para la elaboración del modelo de evaluación para un 33%
- f) En el último taller las reflexiones principales giran en torno a expectativas acerca de los resultados a obtener en la aplicación de los indicadores dirigidos a la evaluación de los maestros primarios con formación emergente, observándose en los directivos una apreciación diferente de la misma para un 100%

ESTADO COMPARATIVO DE LA TRANSFORMACIÓN



Desarrollo de la discusión en grupo

El grupo se organizó según la conveniencia y decisión del investigador, teniendo tanta importancia la discusión en grupos pequeños como en plenaria. En este caso el grupo de discusión estuvo integrado por 5 docentes que forman parte de la comisión de evaluación del desempeño profesional de los docentes en la escuela primaria “Eduardo García Delgado” dentro de ellos los 3 directivos todos Licenciados en Educación Primaria, y los 10 maestros primarios con formación emergente. El aspecto fundamental del desarrollo de las acciones es la dinámica de la discusión; ella constituye el eje central del proceso. Este tiene como punto de inicio la reflexión sobre el conocimiento y tratamiento a la evaluación profesoral. Cada participante emitió de forma espontánea sus opiniones y criterios sobre el sistema de indicadores para evaluar al maestro primario con formación emergente

Registros de los resultados en la técnica discusión de grupo en el taller de reflexión.

Los participantes expresaron las siguientes ideas:

- El sistema de actividades propicia la participación de todos los integrantes de la comisión de evaluación.
- Es asequible a las posibilidades del evaluador y el evaluado.
- Es una manera de garantizar que la evaluación se convierta en el verdadero diagnóstico del estudiante con formación emergente.
- Garantiza la correcta orientación del plan de superación individual y colectiva.
- Logramos una correcta planificación del sistema de trabajo metodológico de la escuela primaria atendiendo a las necesidades individuales.
- Para que la evaluación del desempeño profesional sea un proceso el docente debe quedar evaluado al finalizar las reuniones del sistema del mes.
- Se sugiere la necesidad de incorporar intercambios con otros directivos para transmitir la propuesta.
- Se es, de la opinión que no se explotó la posibilidad de las escuelas primarias que forman parte del Consejo Territorial.

CONCLUSIONES

El estudio teórico realizado permite definir oportunamente un sistema de indicadores que permitan la evaluación del desempeño profesional del maestro primario con formación emergente en la educación primaria que prevé los resultados del trabajo en la escuela con la demostración del dominio de los contenidos que conforman el currículo docente y de las habilidades profesionales que les permitan desarrollar satisfactoriamente la labor formativa y educativa de los alumnos de los cuales son responsables, controlados por la estructura de dirección y el tutor, teniendo en consideración los indicadores a medir, con criterio de medida.

La propuesta presentada, favorece la preparación de los directivos a la vez, que les ofrece conocimientos que en su sentido amplio significa diseño, implementación y evaluación teniendo en cada etapa presente fundamentos que lo justifican, y es precisamente el propósito de la investigación. Los resultados planteados en la etapa final evidencian, la factibilidad de la propuesta, demostrada con la aplicación de métodos empíricos.

RECOMENDACIONES

- Incluir de forma permanente dentro de las dimensiones para evaluar a los docentes, el sistema de indicadores propuestos para evaluar al maestro primario con formación emergente, para poder establecer el carácter diferenciado de la misma, estimulando la permanencia de estos, dentro del sistema, estudien o no carreras pedagógicas.
- Extender la preparación a todas las estructuras de dirección de las escuelas primarias del municipio Cienfuegos.

ANEXO I

Guía para la revisión de documentos.

Objetivo: Determinar mediante la revisión de diferentes documentos las insuficiencias que existen en la evaluación del desempeño profesional del maestro con formación emergente.

Aspectos a constatar:

- Correspondencia de los aspectos señalados en el cuerpo de la evaluación del desempeño del maestro primario con formación emergente y los controles realizados a este de la labor docente - educativa.
- Incidencia de la estructura de dirección y del tutor en las diferentes formas de control según registro del docente.
- Salida en el sistema de trabajo Metodológico de las necesidades metodológicas y de superación según evaluación del desempeño.
- Estudio y análisis de las actas del sistema de reuniones de los órganos técnicos y de dirección, asamblea de los trabajadores.
- Planes individuales.
- Convenio Colectivo de trabajo.

- Expediente laboral de una docente que se inició como maestra al triunfo de la Revolución.

ANEXO II

Encuesta para el director , jefes de ciclo, tutores de los maestros primarios con formación emergente y comisión de evaluación del centro.

OBJETIVO:

Constatar el nivel de preparación que poseen la estructura de dirección tutores de los maestros con formación emergente y comisión de evaluación del centro en lo referido al proceso de evaluación del desempeño profesional de los docentes.

El cuestionario que se presenta a continuación tiene el propósito de ayudar a valorar el desarrollo del proceso de evaluación profesional como vía para medir el desempeño del docente. Le pedimos que responda con la mayor sinceridad y profundidad.

Gracias.

Datos de información general

director____

maestro tutor

jefe de 1er ciclo____

jefe de 2do ciclo____

años en el cargo_____

años en educación_____

A continuación se le presenta un grupo de proposiciones, las cuales debe completar de la forma más objetiva posible.

1-Desde su práctica laboral considera usted que la Evaluación Profesoral hoy constituye un proceso constante ininterrumpido que facilita al evaluador determinar la categoría a otorgar al evaluado en el periodo de un curso escolar.

Si-----

No-----

Fundamenta.

2-Dentro de las causas que influyen en que la Evaluación del Desempeño de los docentes todavía hoy no cumpla con su función de diagnóstico para determinar necesidades y potencialidades de los docentes está dada por.

----- Falta de control de las estructuras de dirección.

----- Insuficiencias en la preparación de las estructuras de dirección para enfrentar el proceso.

----- Los cortes de evaluación que se realizan no son lo suficientemente críticos para que el docente sea capaz de enmendar las dificultades dentro del propio PDE.

3-Relacione a continuación los indicadores a tener en cuenta para conformar la evaluación de los docentes y dentro de ellos cuales son los aspectos a considerar.

4-La Resolución Ministerial que norma la metodología para la evaluación del personal docente es:

-----Resolución 24/89.

-----Resolución 7/99.

-----Resolución 435/89.

5- Podemos afirmar que la evaluación profesoral de los docentes se encuentra atemperada a las transformaciones de la educación primaria. ¿Por qué?

6- Qué indicadores desde su punto de vista deben incorporarse a la evaluación, atendiendo a la diversidad de docentes que dadas las transformaciones tenemos hoy en nuestros centros.

7- Se encuentra usted preparada en lo referente al componente académico-laboral e investigativo para valorar, como parte de la evaluación del desempeño profesional a los maestros primarios con formación emergente.

ANEXO III

ENTREVISTA PARA LOS DOCENTES CON FORMACIÓN EMERGENTE FRENTE A AULA

OBJETIVO: Valorar el nivel de satisfacción que poseen los maestros de formación emergentes acerca del proceso de evaluación del desempeño profesoral.

Queridos docentes necesitamos su contribución con las respuestas más sinceras en esta entrevista.

___ Grado donde labora.

___ Años de experiencias como maestro.

Estudia carrera pedagógica.

Si ___ No ___

1. En correspondencia con el objeto social de su centro se han elaborado los compromisos emulativos colectivos e individuales a tener en cuenta para la planificación, ejecución y control de la evaluación del desempeño profesional.
2. Posee conocimiento de los indicadores definidos que forman parte de su compromiso individual. Relaciónalos.
3. Conoce usted quiénes forman la comisión de evaluación del desempeño de su centro. Menciónalos.
4. En el proceso de evaluación profesoral usted ha emitido su criterio antes de confeccionarla. ¿Cómo lo ha hecho y sobre qué indicadores?
5. El resultado de los controles al proceso docente – educativo se tienen en cuenta en su evaluación profesoral. ¿Cómo se abordan?
6. Emita su criterio de cómo es el momento en que se le da a conocer la evaluación. ¿Tiene su tutor participación en el?
7. Se ha correspondido el resultado del aprendizaje y formación integral de sus estudiantes con la categoría otorgada en su evaluación. ¿Por qué?

8. Cree justo el proceso de evaluación que se lleva a cabo en su centro. ¿Por qué?
9. Consideras el proceso de evaluación del desempeño como una de las formas de estimulación al docente.
10. Se analiza en el colectivo de ciclo la evaluación del docentes teniendo en cuenta los indicadores establecidos en los compromisos individuales.
11. Las acciones diseñadas en su plan individual a partir de evaluación del desempeño, contribuyen a su formación como docente teniendo en consideración la función de la escuela como micro universidad.
12. Se siente satisfecho con la preparación que logra a partir del sistema de preparación metodológica, la incidencia del tutor y la estructura de dirección como docente.

ANEXO IV

OBSERVACION.

OBJETIVO: Valorar si se cumplen con calidad los pasos del proceso de la evaluación del desempeño profesoral.

Guía de observación para la etapa final del proceso de evaluación del desempeño del docente.

Fecha de realización: _____ Observado: _____ Cargo: _____ Exp. en el cargo: _____

Escuela donde se desarrolla la observación: _____

1. En el Consejo de Dirección del mes de mayo observar si se ratifica o se selecciona la comisión de evaluación del centro.
 - a. ¿Cómo quedó compuesta?
 - b. Fue elaborado y aprobado el cronograma en el consejo de dirección.
2. Los directores y jefes de ciclos se prepararon para elaborar la evaluación en cuanto a:
 - Análisis del certificado de evaluación del curso anterior y cortes.
 - Tienen en cuenta el criterio del propio docente. ¿Cómo lo realizaron?
 - Tienen en cuenta el criterio de los factores. ¿Cómo los solicitaron?
 - Analizaron cumplimiento del plan individual. ¿Qué análisis realizaron?
 - Tienen el resultado de los diferentes indicadores.
 - Tienen en cuenta el resultado del aprendizaje, calidad de la clase, analizaron los registros donde se controla las actividades a los docentes.
 - Poseen dominio de las opiniones de los estudiantes y padres.
3. ¿Cómo planificaron la elaboración de la evaluación, tiempo dedicado?
4. ¿Quiénes participan en los análisis que realizan la comisión de evaluación del centro. Calidad y profundidad de estos análisis.
5. Análisis de la evaluación en cada docente:
 - Participó toda la comisión
 - Clima creado para el análisis.
 - Participó el secretario del sindicato.

- ¿Cómo se discutió la evaluación?
- Aceptación del docente con las formas de análisis de su evaluación.

6. Calidad de la asamblea donde se dan a conocer los resultados de la evaluación profesoral.

ANEXO X

TÉCNICA GRUPO DE DISCUSIÓN

Grupos de discusión.

Las técnicas cualitativas de investigación permiten profundizar en ciertos aspectos de la realidad que no se pueden sistematizar mediante otros métodos de investigación. La intencionalidad de las actuaciones humanas y la significación que para las personas tienen los fenómenos sociales no siempre es fácil de aprehender y de describir mediante datos cuantitativos, y por ello se debe utilizar herramientas cualitativas que ayudan a orientar el conocimiento que se tiene de la realidad y a comprender mejor la información cuantitativa de que se dispone a través de encuestas, bases de datos, etc.

Las técnicas cualitativas suelen basarse más en la profundidad que en la extensión. Su material de análisis no son los datos agrupados, sino el discurso. Se aplican, generalmente, a muestras reducidas, en cuya selección no se aplican criterios de representatividad estadística, sino de presencia de suficientes perfiles diferentes como para que pueda generarse un discurso variado y lleno de matices. En correspondencia la empleada se utilizó sino para tipificar y comprender hasta donde logramos transitar a las auxiliares y la pertinencia y factibilidad de la propuesta y para recoger información sobre las necesidades percibidas y las expectativas de las personas.

Requisitos:

- Se realiza con un grupo de 8 a 10 personas que dialogan durante un tiempo (no más de 1 hora) acerca de diferentes temas. En la reunión debe estar presente un animador (investigador) que, además de recoger la información (toma de notas, etc.) y se encarga de moderar el debate y de orientar la conversación.

- En ella lo que se dice- lo que alguien dice en determinadas condiciones de enunciación-, se asume como punto de crítica en el que lo social se reproduce y cambia, como el objeto, en suma de las ciencias sociales.

ANEXOVI

Planificación de los Talleres

Objetivo General:

Socializar a los directivos en la necesidad de evaluar a los docentes con formación emergente de forma diferenciada mediante una estrategia metodológica que establezca indicadores predeterminados en correspondencia con la formación recibida.

Taller No 1

Tema: Taller de familiarización: reflexión sobre el proceso de evaluación profesoral.

Objetivo:

Familiarizar a las estructuras de dirección en el conocimiento del proceso de evaluación del desempeño profesional de los docentes.

Métodos: conversación, diálogo, análisis, síntesis

Procedimientos: conversación, interpretación, generalización.

Medios de enseñanza: Resoluciones Ministeriales que norman la evaluación del desempeño profesional del docente.

Introducción:

Presentación del objetivo general y específico de los talleres a desarrollar y del taller No 1 en específico

Desarrollo:

El taller se desarrolla en un marco de intercambio según el objetivo, donde los directivos expresan los conocimientos que poseen relacionados con la evaluación del desempeño profesional de los docentes, la existencia de Resoluciones Ministeriales que norman la misma, dimensiones e indicadores que se tienen en cuenta.

Al finalizar el taller, análisis de los aspectos negativos y positivos del mismo.

ANEXO VII

Taller No2

Tema: Taller para socializar la estrategia particularizando en los indicadores preestablecidos que se proponen incorporar.

Objetivo: Socializar a los directivos con la propuesta de nuevos indicadores que formen parte de las dimensiones establecidas por el MINED para evaluar el desempeño de los docentes con formación emergente.

Métodos: estudio de casos, comparación,

Procedimientos: análisis, síntesis, generalización, ejemplificación.

Medios de enseñanza: computadora (Power Point)

Introducción:

Presentación del objetivo métodos y procedimientos a utilizar en el taller.

Desarrollo:

Este taller se desarrolla a partir de los conocimientos del anterior y tomando como referencia las regularidades de la evaluación como proceso y vía para determinar necesidades y potencialidades de los docentes particularizando en los que poseen formación emergente, de forma tal que los directivos se percaten de la necesidad de establecer indicadores específicos para estos que permitan el carácter diferenciador de la misma y que constituya el diagnóstico de necesidades y potencialidades.

Presentación de la propuesta de indicadores a los directivos para que ellos los organicen según su contenido en las dimensiones establecidas por el MINED donde además ellos expresan sus consideraciones al respecto.

Al finalizar el taller, análisis de los aspectos negativos y positivos del mismo.

ANEXO VII

Taller No 3

Tema: Taller para elaborar una evaluación con los indicadores propuestos.

Objetivo:

Elaborar la evaluación de un docente con formación emergente a partir de los indicadores propuestos y analizados en el taller anterior.

Métodos: Elaboración Conjunta

Procedimientos: diálogo, comparación, análisis, síntesis.

Medios de enseñanzas: evaluaciones profesoriales de

Introducción:

Presentación del objetivo métodos y procedimientos a utilizar en el taller.

Desarrollo:

En este tercer taller los directivos a partir del análisis de la propuesta de indicadores preestablecidos que se proponen para formar parte de las dimensiones a evaluar confeccionan, en trabajo de mesa la evaluación la cual se analizó estableciendo la diferencia con las anteriores elaboradas.

Al finalizar el taller, análisis de los aspectos negativos y positivos del mismo.

ANEXO IX

Taller No 4

Tema: Taller de reflexión

Objetivo:

Reflexionar por parte de los directivos en lo relacionado con la utilización de los indicadores predeterminados propuestos para evaluar a los docentes con formación emergente.

Métodos: conversación Generalización.

Procedimientos: diálogo, demostración,

Medios de enseñanza: computadora.

Introducción

Presentación del objetivo métodos y procedimientos a utilizar en el taller.

Desarrollo:

Este taller favoreció a la autora el intercambio en la búsqueda de información del nivel de aceptación de los directivos en lo relacionado con la propuesta de los indicadores predeterminados para evaluar a los docentes con formación emergente.

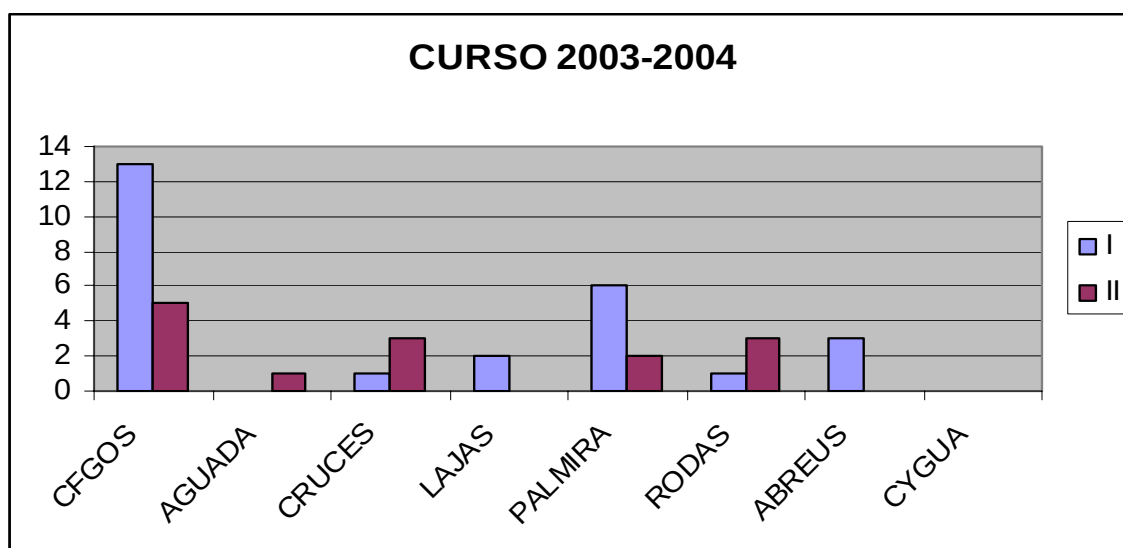
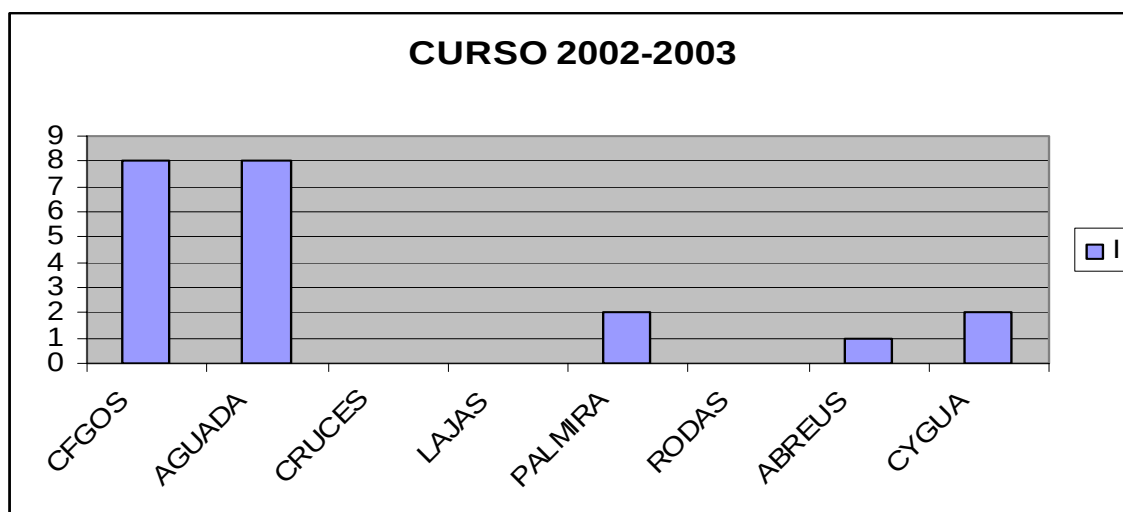
Al finalizar el taller, análisis de los aspectos negativos y positivos del mismo.

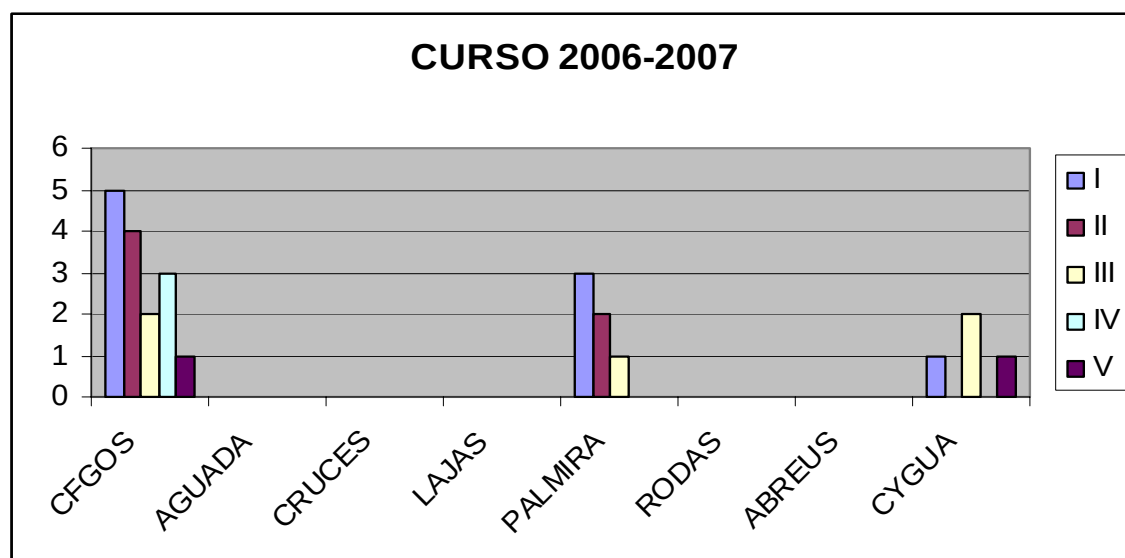
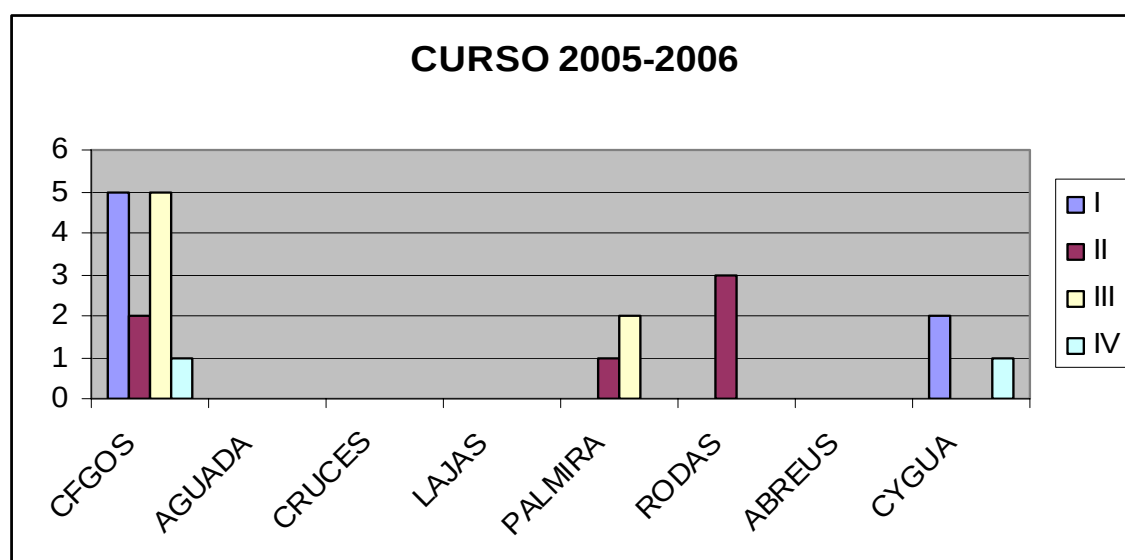
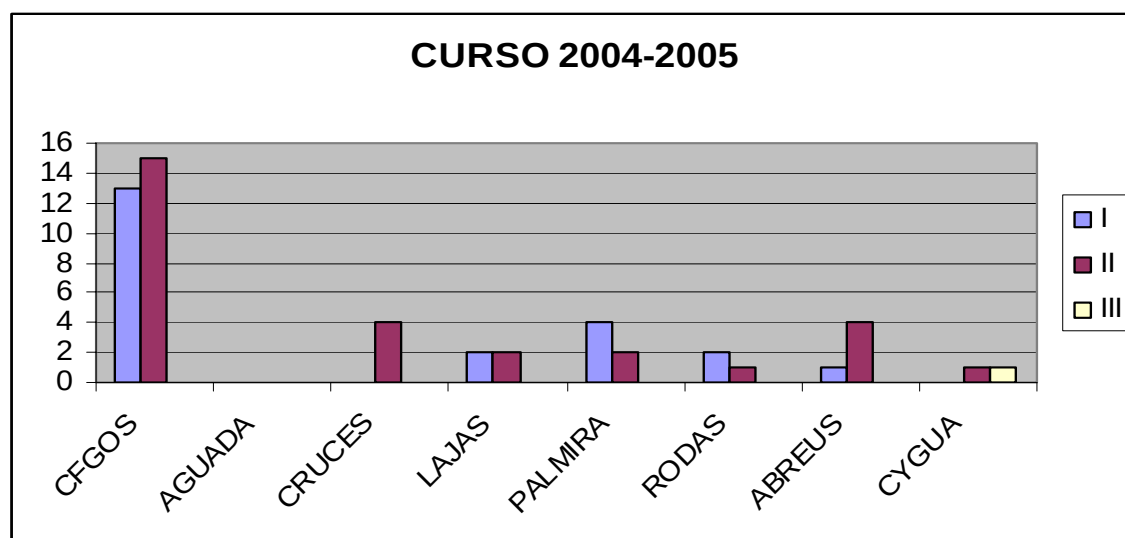
ANEXO VI

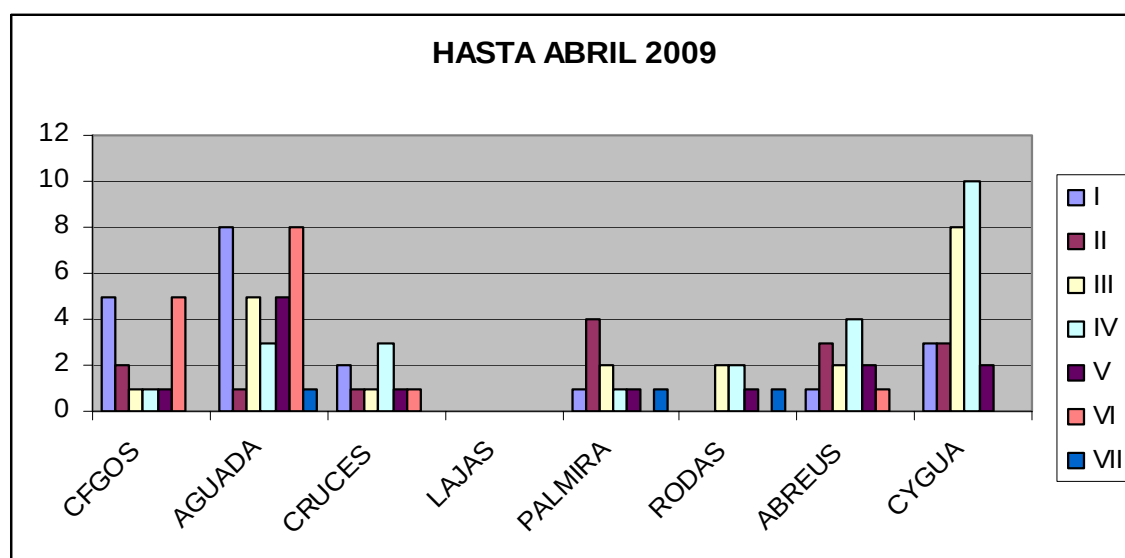
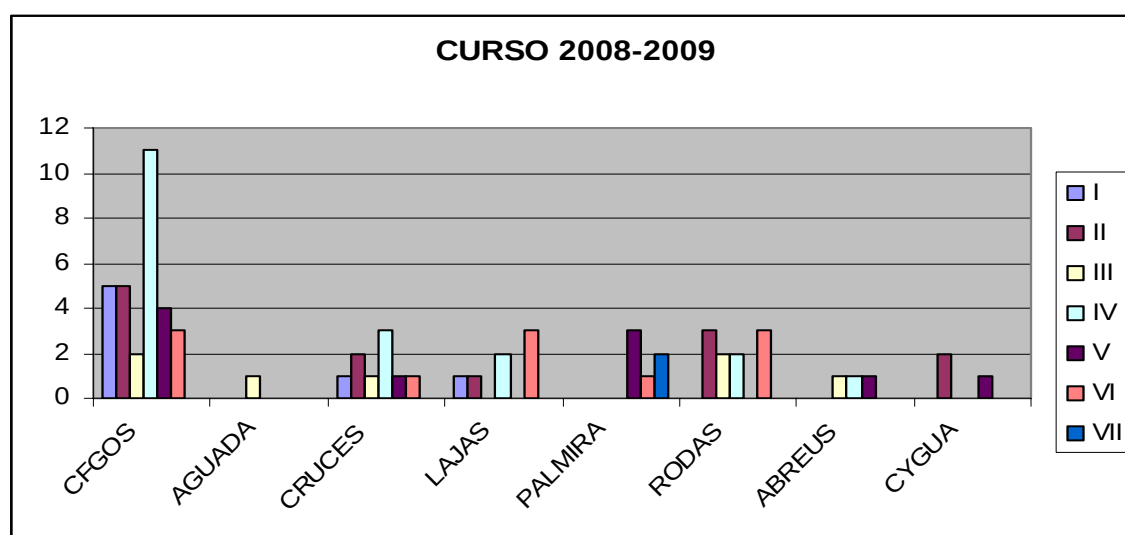
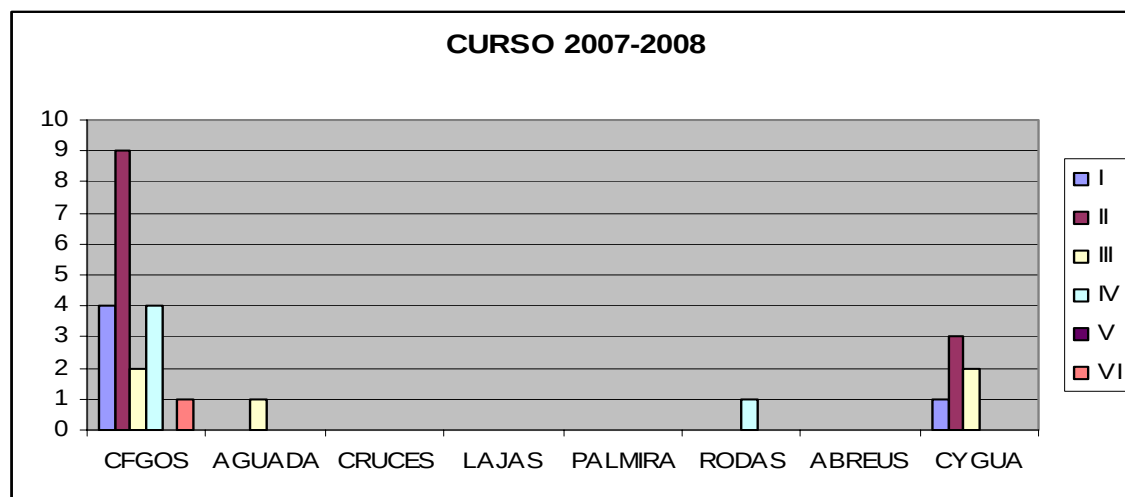
MAESTROS CON FORMACIÓN EMERGENTE QUE HAN ABANDONADO EL PROGRAMA

	CURSO 02-03	CURSO 03-04		CURSO 04-05			CURSO 05-06				CURSO 06-07					CURSO 07-08						CURSO 08-09							HASTA ABRIL 09						
	I	I	II	I	II	III	I	II	III	IV	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V	VI	I	II	III	IV	V	VI	VII	I	II	III	IV	V	VI	VII
MCPIOS																																			
CFGOS	8	13	5	13	15	0	5	2	5	1	5	4	2	3	1	4	9	2	4	0	1	5	5	2	11	4	3		5	2	1	1	1	5	0
AGUADA	8	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0			1					8	1	5	3	5	8	1
CRUCES	0	1	3	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	3	1	1		2	1	1	3	1	1	0
LAJAS	0	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1		2		3		0	0	0	0	0	0	0
PALMIRA	2	6	2	4	2	0	0	1	2	0	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0					3	1	2	1	4	2	1	1	0	1
RODAS	0	1	3	2	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		3	2	2		3		0	0	2	2	1	0	1
ABREUS	1	3	0	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			1	1	1			1	3	2	4	2	1	0
CYGUA	2	0	0	0	1	1	2	0	0	1	1	0	2	0	1	1	3	2	0	0	0		2			1			3	3	8	10	2	0	0
TOTAL	21	26	14	22	29	1	7	6	7	2	9	6	5	3	2	5	12	5	5	0	1	7	13	7	19	10	11	2	20	14	21	24	13	15	3

PRESENTACIÓN GRÁFICA POR CURSOS



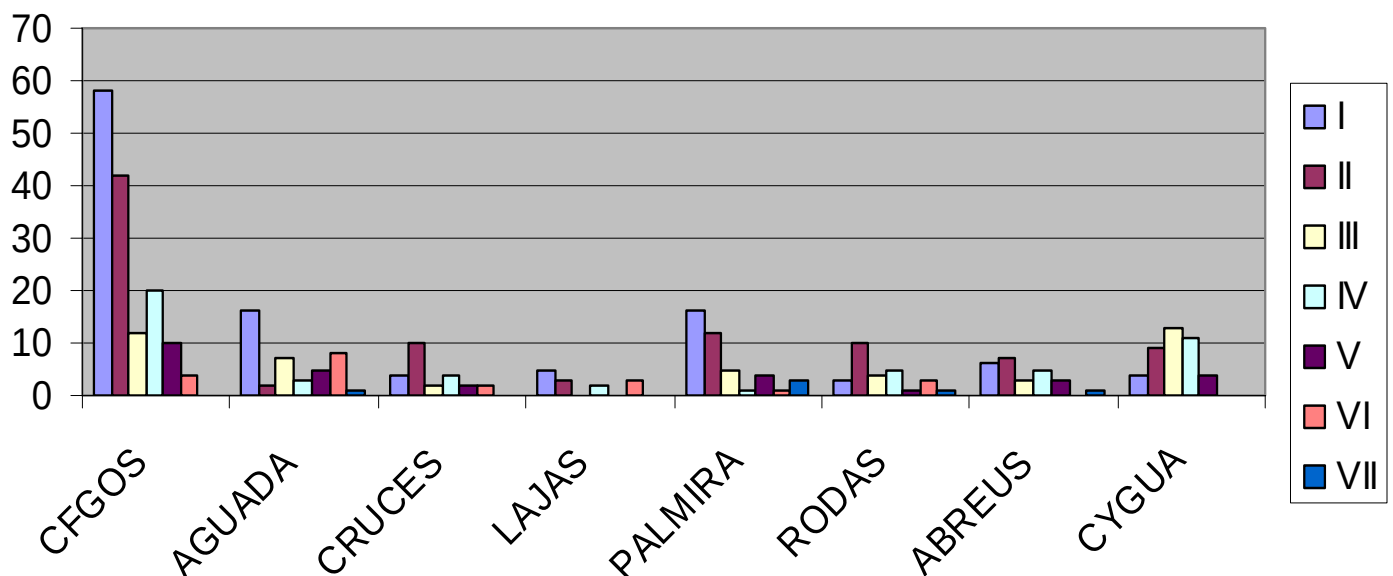




BAJAS POR MUNICIPIOS Y GRADUACIONES

MUNICIPIOS	TOTAL	I	II	III	IV	V	VI	VII
CFGOS	146	58	42	12	20	10	4	0
AGUADA	42	16	2	7	3	5	8	1
CRUCES	24	4	10	2	4	2	2	0
LAJAS	13	5	3	0	2	0	3	0
PALMIRA	42	16	12	5	1	4	1	3
RODAS	27	3	10	4	5	1	3	1
ABREUS	25	6	7	3	5	3	0	1
CYGUA	41	4	9	13	11	4	0	0
TOTAL	360	112	95	46	51	29	21	6

Bajas por Graduaciones



ANEXO V

Curso Escolar	Evaluados de R y M	Maestros emergentes
2002-2003	226	53
2003-2004	177	99
2004-2005	214	91
2005-2006	281	87
2006-2007	199	73
2007-2008	212	95
2008-2009	244	99

Estudio por curso escolar de docentes evaluados en las categorías de R y M



